

UNIVERSITE AIX-MARSEILLE II , DE LA MEDITERRANEE
UFR DES SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION
ECOLE DOCTORALE DE SCIENCES ECONOMIQUES ET DE GESTION D'AIX
MARSEILLE 372

THESE
Pour obtenir le grade de
Docteur en Sciences Economiques
Mention : Economie du travail

Présentée et soutenue publiquement par

Anne-Juliette LECOURT

Le 28 octobre 2011

Du Capital Humain aux Capabilités : une analyse des parcours de Validation des Acquis de l'Expérience

Directeur de thèse : Philippe MEHAUT, Directeur de Recherches CNRS-LEST.

Jury :

M.Jean Jacques PAUL, Professeur d'Economie à l'Université de Bourgogne, IREDU, détaché au Ministère des Affaires Etrangères. Doyen de la Faculté des Sciences Economiques à l'Université Royale de Droit et de Sciences Economiques (URDSE) de Phnom Penh, Calbodge, Rapporteur.

M.Vincent MERLE, Professeur Titulaire de la Chaire Travail, Emploi, acquisitions Professionnelles, CNAM, Rapporteur.

M.Philippe MEHAUT, Directeur de Recherches, CNRS-LEST, Directeur de thèse.

M.Claude GAMEL, "Professeur d'Economie à l'Université Paul Cezanne, GREQAM, Suffragant.

M.Robert SALAIS, Chercheur HDR en Economie à l'IDHE Cachan, Administrateur Hors Classe de l'INSEE, Suffragant.

M.Klaus SCHÖMANN, Professeur de Sociologie, Jacobs University Bremen, Jacobs Center of Lifelong Learning (JCLL).

*La faculté n'entend donner aucune approbation ou improbation
aux opinions émises dans les thèses. Ces opinions doivent
être considérées comme propres à leurs auteurs.*

Remerciements

Je souhaite tout d'abord remercier très sincèrement Philippe Méhaut pour avoir dirigé cette thèse, pour son soutien sans faille, sa justesse, ses conseils pertinents et toujours bienveillants, ses encouragements et sa patience. C'est une réelle chance d'avoir pu apprendre et travailler avec lui.

Mes remerciements vont particulièrement à Jean Jacques Paul, Vincent Merle, Claude Gamel, Robert Salais et Klaus Schömann pour m'avoir fait l'honneur d'être membres de mon jury. Cette thèse doit beaucoup de sa substance à leurs travaux de recherches respectifs.

Je suis également très reconnaissante envers Nicolas Farvaque, Josiane Véro et Marella Lewandowski pour leur disponibilité et leurs nombreux commentaires, qui ont été sources d'inspiration du début jusqu'à la fin de la thèse.

Je pense à Pierre Béret. Il est celui qui a entrepris de m'initier à la recherche. Il la considérait certainement comme un jeu de l'esprit. Il m'a fait confiance et m'a permis de m'engager dans cette thèse. Présent et généreux, je me souviens de son verbe, de ses bons mots...

J'ai pu réaliser cette recherche dans des conditions remarquables. Je souhaite mettre en avant le soutien logistique et financier dont j'ai pu bénéficier pour la participation aux colloques nationaux et internationaux, lors desquels j'ai beaucoup appris. J'exprime toute ma gratitude au LEST, à ses directeurs successifs, Ariel Mendez et Philippe Mossé, à Laurence Massé tout particulièrement, Stéphane Marquez, Gregory Cornu, Patrice Cacciuttolo et Robert Baron pour s'être toujours rendus disponibles. Je remercie les chercheurs et les doctorants du Lest avec qui j'ai eu la chance de partager des moments qui allaient souvent au-delà de la sphère professionnelle.

Il m'a aussi été offert la possibilité d'effectuer une partie de cette thèse au sein de la Chambre Régionale de Commerce et d'Industrie Paca Corse et du Réseau des Services Publics Valideurs. Je voudrais remercier collectivement les personnes que j'y ai rencontrées pour leur accueil.

J'ai eu la chance de pouvoir utiliser la première base de données nationale des candidats à la VAE constituée par la Dares, la Drees, la Dgas et le Céreq. Je voudrais remercier tous ceux qui ont contribué à faciliter l'accès à ces données originales et qui ont participé à la constitution d'une si riche source d'informations. Je pense particulièrement à Camille Bonaïti (Dares), qui a toujours su se rendre disponible.

La contribution du noyau des proches est capitale. A cet égard, je souhaite remercier de manière très particulière Audrey Dumas pour son écoute sans faille, sa bienveillance, sa disponibilité et bien entendu son soutien « LOGISTIC ». Sa présence a représenté au quotidien un véritable « SAS » de décompression.

Mes remerciements s'adressent également à Noémie Olympio et Valérie, sans qui la thèse n'aurait pas pris forme papier, Ana Villareal, Manuela Bardet, Isabelle Dimeglio et Maria Eugenia Longo, Johanna, Hélène F. Ce bout de vie partagé ensemble, à l'intérieur et à l'extérieur des murs du Lest, restera gravé.

Je remercie avec une mention très spéciale mes sœurs et mes amis à qui je dois tellement : Agathe, Clotilde, Pilip, Pamélou, Céline, Amandine MC&Lool, Emma, Amandine Théâtre, Jean-Chri, Goeff, Mathieu, Brice, Lise&Oliv', Julia et Yan ; Iris, Louise, Yvan, Iskandre, Lucie, Eva et Paolo (pour ne pas citer leurs parents). Je n'oublie évidemment pas mes parents qui ont fait preuve d'un soutien constant et inébranlable, comme à chaque fois. Ce projet n'aurait pas été réalisable sans eux. L'intérêt de ma famille pour mon travail de recherche m'a à chaque fois beaucoup touchée : Paul qui m'a accompagnée tout au long de cette thèse, Jehanine, Babeth, Cécile, Pierre, Raymonde, Diplomatie, etc.

Enfin, je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à Sylvain pour son réconfort et son impatience.

Sommaire

Introduction : Les parcours individuels de VAE, à l'aune des discours sur l'égalité.

Partie I. La Validation des Acquis de l'Expérience : un levier des transformations des pratiques individuelles et collectives, en recherche de justice sociale.

Chapitre 1. Enjeux et transformations de la VAE sur le marché français de la certification.

Chapitre 2. Le droit individuel à la VAE interroge les conceptions de la justice sociale et d'égalité.

Partie II. Base informationnelle et conception représentationnelle du capital humain : un effet nuancé de l'expérience sur les parcours.

Chapitre 3. Une conception représentationnelle de l'expérience au sein des Théories du Capital Humain et du Signal.

Chapitre 4. Les parcours de VAE au regard de la base informationnelle du Capital Humain et du Signal.

Partie III. La base informationnelle des Capabilités : les structures de contraintes et d'opportunités des candidats à la VAE.

Chapitre 5. La base informationnelle des Capabilités : une convention alternative d'évaluation des parcours.

Chapitre 6. La capacité de parcours : l'estimation d'un ensemble expérientiel.

Conclusion générale

Annexes

Tables des matières

Introduction : Les parcours individuels de VAE à l'aune des discours sur l'égalité.

L'objectif de cette thèse est d'analyser les parcours individuels au sein du dispositif VAE, à l'aune des discours de lutte contre les inégalités d'accès à la certification.

Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), issu de la loi de modernisation sociale de 2002¹, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, permet à tout individu (salarié, non salarié, demandeur d'emploi, bénévole, agent public), justifiant d'une expérience personnelle, professionnelle ou bénévole, continue ou discontinue, de trois ans au minimum, de certifier son expérience sans passer par une formation formelle (Encadré 1, p7). Tous les diplômes, les titres professionnels et les certificats de qualifications, contenus dans le Répertoire National de Certifications Professionnelles (RNCP)², sont concernés. Seules certaines certifications³ sont exemptées pour des raisons liées à la santé, ou à la sécurité.

Le parcours⁴ VAE se décompose en plusieurs étapes (Encadré 1, 1, p.7). L'individu débute sa démarche par une demande d'information (étape 1) auprès des organismes d'information et d'orientations. Il identifie une certification et adresse une demande de candidature au certificateur correspondant (dépôt du Livret 1 de demande ; étape 2). Si sa candidature est acceptée, le candidat entame une phase d'explicitation et de valorisation de son expérience (Livret 2 d'explicitation de l'expérience; étape 3). Il peut être accompagné ou

¹ Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, n°2007-73 Titre 2, chapitre II, section 1 ; Article L.900-1 et Article L.900-4-2 du Code du Travail ; Article L.335-5 du Code de l'Education.

² Créé par l'article L.335-6 du Code de l'Education, le RNCP classe et met constamment à jour les diplômes et les titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification des commissions paritaires nationales de l'emploi des branches professionnelles. Ces certifications sont reconnus sur l'ensemble du territoire national.

³ Dans cette thèse, le terme certification est le terme utilisé de façon générique pour désigner tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualifications accessibles par la VAE.

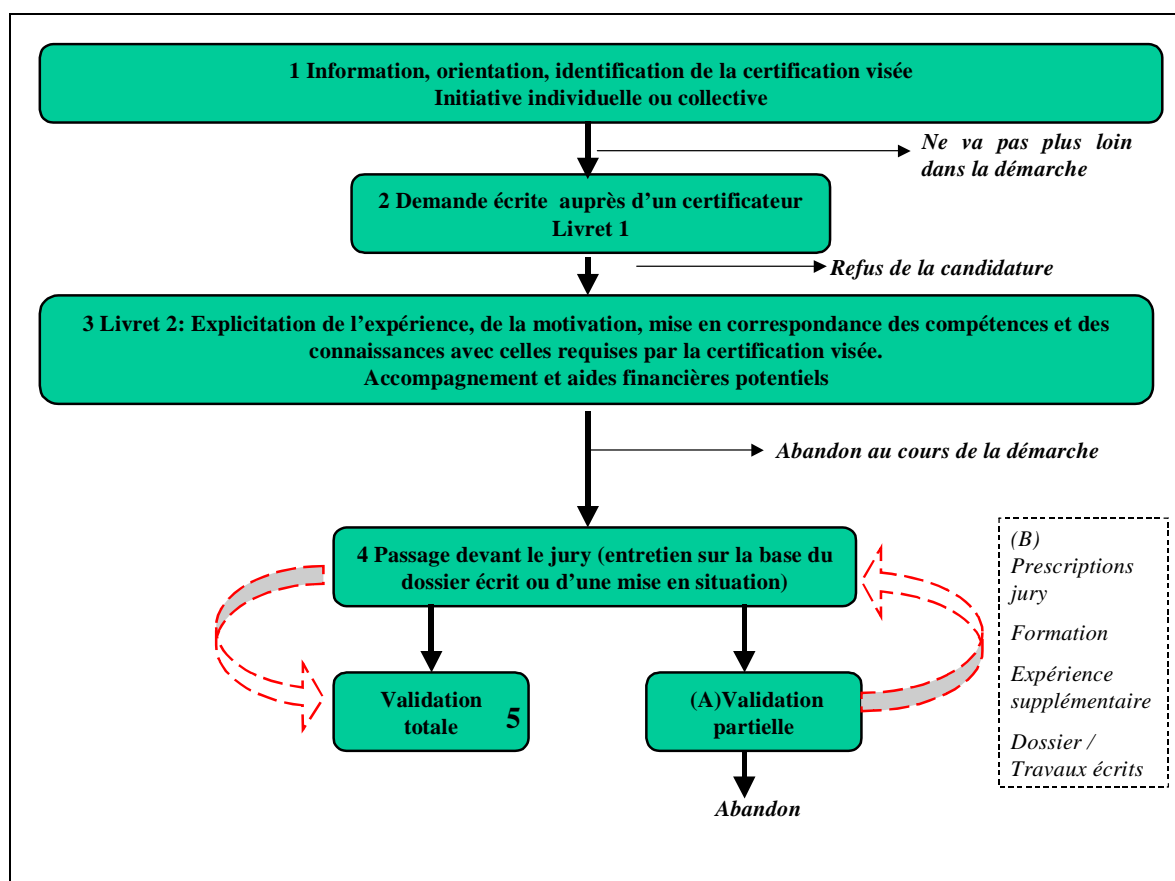
⁴ Nous adoptons la terminologie de parcours au sens où une fois entré au sein du dispositif, l'individu doit cheminer et franchir plusieurs obstacles et étapes bien identifiées qui nous permettent de décrire le parcours à tout moment. Ce cheminement connaît un début bien identifié mais une fin pas toujours bien identifiée par les professionnels de la VAE ou le candidat lui-même.

non. Il présente le travail réalisé devant un jury (étape 4), composé de professionnels et de formateurs.

Plusieurs issues sont possibles :

- Le candidat obtient la certification visée en totalité. Il sort du dispositif.
- Le candidat n'a rien obtenu ou obtient une partie de la certification visée et doit accomplir les prescriptions du jury (expérience supplémentaire, formation, travaux supplémentaires). Il passera à nouveau devant le jury.
- L'abandon est possible à chaque étape du dispositif.

Schéma 1. Parcours théorique au sein du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience.



La VAE s'ajoute donc comme une quatrième voie dans le paysage de la certification, au même titre que la formation initiale, la formation continue et l'apprentissage. Intégrée au sein du Titre II « Travail, Emploi et Formation » de la loi de Modernisation Sociale, la VAE tente de devenir un nouveau vecteur d'articulation étroite entre certification et employabilité. Lutter

contre les inégalités d'accès à la certification, sécuriser les trajectoires professionnelles, améliorer la promotion sociale et organiser la transférabilité des compétences, la VAE vise à relever ces défis manqués par la loi de 1971 sur la Formation Continue. Structurée comme une démarche personnelle, elle devrait permettre de favoriser des parcours pertinents et permettre un usage plus efficace du droit à la formation et à l'éducation tout au long de la vie (Aubry, 2000). Tous seront ainsi « gagnants : le salarié en général, (...) l'entreprise et finalement l'ensemble de la société » (Lindeperg, 2001).

Néanmoins, par son mode de fonctionnement et ses caractéristiques, le dispositif VAE soulève trois grands enjeux à relever (Labruyère, Rose, 2004 ; 2004b ; Labruyère, Paddeu, Savoyant, Tessier, Rivoire, 2002). Tout d'abord, la VAE soulève la question de la certification (Section 1) et interroge la notion de l'expérience (Section 2). Afin d'approfondir ces questions, il convient ensuite de préciser dans quel cadre de convention d'évaluation des politiques publiques se situe le dispositif VAE (Section 3) pour ensuite proposer un cadre d'analyse alternatif des parcours individuels au sein du dispositif VAE (Etapas 2, 3 et 4, Encadré 1, p.7 ; Section 4) et, plus précisément, de la mise en œuvre de ce droit individuel, indépendamment des accès au dispositif et de la valorisation que l'on peut faire du passage par un tel dispositif.

Section 1. Interroger le lien entre la formation et la certification.

L'hypothèse fondamentale du dispositif VAE considère que l'expérience permet de développer des compétences et des savoirs qui ont la même valeur que des situations de formations formelles. Il s'agit d'un véritable bouleversement dans le contexte français, si déterminé par la formation initiale, permettant à des individus de potentiellement se repositionner sur le marché du travail ou au sein du système éducatif par l'obtention d'une certification, sans être passé par la formation formelle.

L'indépendance entre la valeur d'une certification et le cursus pour l'obtenir est affirmée et, conformément au modèle français du diplôme, elle donne lieu à la même reconnaissance collective (Aubry, 2000 ; Terrier, 2002). Plusieurs implications découlent de ce choix.

La VAE soulève la question du diplôme en France, notamment en ce qui concerne les accès aux certifications, comme nous venons de le préciser, mais aussi au regard de leur rôle sur le marché du travail et au sein du système éducatif.

Au regard de l'accès à la certification, le dispositif VAE pourrait transformer la décision individuelle d'investissement en capital humain. En effet, le fait que la formation formelle et l'expérience permettent toutes deux d'obtenir potentiellement une même certification pourrait induire des modifications dans l'arbitrage entre les différentes formes de capital humain. Pourquoi ne pas privilégier alors un apprentissage par le biais d'une activité rémunérée, plutôt que le passage par une formation formelle peut-être plus coûteuse?

Cette question suppose évidemment ici qu'une certification, obtenue par le biais de la VAE, aboutisse à une valorisation similaire aux certifications issues de la formation formelle. La certification obtenue est la même selon la voie empruntée. La valorisation doit alors théoriquement s'observer à la fois au regard de la montée en productivité et en salaire, mais également au regard de la qualité du signalement émis au-près des employeurs, permettant un meilleur positionnement sur le marché du travail.

En effet, si nous interrogeons le dispositif VAE dans une perspective de Capital Humain, la décision d'investir dans un tel processus supposerait que l'individu anticipe une hausse de salaire, supérieure aux coûts occasionnés par une telle démarche. Or, il paraît probable que le dispositif VAE parvienne à amoindrir les coûts d'opportunités (temps et coûts financier) d'obtention d'une certification, en comparaison à la formation formelle. L'individu n'est pas contraint en effet d'interrompre son activité professionnelle et n'a pas à suivre un nombre minimum d'heures de formation formelle.

Au-delà des décisions individuelles, le dispositif VAE pourrait aussi modifier le comportement des employeurs quant aux décisions d'investissement dans la formation générale. La VAE soulève autrement la question du financement de la formation spécifique et générale au sein de l'entreprise. Si nous admettons les hypothèses de réduction des coûts, en comparaison à la formation formelle, ainsi que d'amélioration de la productivité et du système dans lequel s'initie la démarche (entreprise, territoire, etc.), les employeurs pourraient se déployer d'autant plus vers cet investissement. Le dispositif VAE est présenté comme un outil potentiel de gestion et d'amélioration des compétences individuelles et collectives, de professionnalisation, de gestion des emplois et de fidélisation des salariés, permettant une

visibilité des stratégies à moyen terme, ainsi qu'une accentuation de la flexibilité. Par conséquent, le recours à des formations spécifiques d'adaptions, courtes et non diplômantes s'amoudriraient au profit d'un investissement en capital général. Néanmoins, la VAE reste un projet individuel et l'entreprise le soutiendra uniquement si celui-ci s'intègre dans sa stratégie ou correspond à ses besoins.

Une question reste cependant en suspend. Pourquoi devoir faire reconnaître les compétences et connaissances acquises par l'obtention d'une certification ? La Théorie du Capital Humain tend à négliger l'existence de la certification, contrairement aux théories du Signal et du Filtre. La certification jouerait un rôle de signalement sur le marché du travail français (Béret, Daune-Richard, Dupray, Verdier, 1997). La valeur d'une certification serait fonction de l'information qu'elle apporte sur les capacités productives du futur travailleur. Ainsi, l'obtention d'une certification permettrait de signaler sa productivité aux employeurs. Selon la théorie du Filtre, les organismes certificateurs, ou l'employeur à l'initiative d'une telle démarche, filtreraient les candidats tout au long du parcours et seuls les meilleurs parviendraient à l'issue du processus. Néanmoins, pour parvenir à être un véritable signal légitime aux yeux des employeurs, une certification implique d'assurer une certaine homogénéité et sélection au sein du dispositif VAE. Mais répondre à cette exigence d'homogénéité semble complexe ; par définition, la VAE valide des expériences uniques et intrinsèques aux candidats.

Au-delà de la perspective du marché du travail, l'objectif d'obtention de certification peut également être tourné vers le système éducatif, dans une logique de construction de cursus individuel éducatif. La VAE pourra alors être le premier pas du cursus ou participer à un désir de reprises d'études. De plus, dans une société fortement hiérarchisée par la certification, le fait de vouloir obtenir un diplôme peut aussi bien relever d'un besoin de reconnaissance et ainsi d'un projet personnel non tournée directement vers le marché du travail. Nous pouvons alors supposer que ceci influencera les parcours au sein du dispositif, ainsi que la valorisation de la certification obtenue.

Si le diplôme joue un rôle déterminant sur le marché du travail (Goux et Maurin, 1994), sa valeur diffère lorsqu'il est combiné à d'autres caractéristiques individuelles, sociales ou environnementales. « Le diplôme ne joue donc pas un rôle unique (...) et représente des enjeux différents selon la situation des individus » (Berton, 2000), selon les contextes, les individus, les parcours, les projets et les institutions. En effet, « la différence sociale porte sur

l'accès au diplôme ou sur son utilisation, elle est au cœur de tous ces processus et résulte des stratégies inégalement efficaces d'acteurs inégaux » (Duru-Bellat, 2002 et 2006; Bourdieu et Passeron, 1964; Boudon, 1973; Thélot, 1982). Il est donc pertinent de supposer que les parcours de Validation des Acquis de l'Expérience seront très différenciés.

Section 2. Construire la notion d'expérience.

Nous précisons précédemment que le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience suppose que cette dernière permet de développer des compétences et des savoirs de même valeur que des situations de formations formelles. Un deuxième enjeu s'impose alors, impliquant de questionner à nouveau plusieurs notions: la compétence, l'expérience ou encore les mécanismes de traductions de l'expérience (des activités) en connaissances et en compétences.

En ce qui concerne la notion centrale du dispositif, à savoir l'expérience, le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience soulève la question de ce qui sera évalué précisément ? Qu'est-ce que l'expérience ? Les théories économiques optent pour différentes conceptions et induisent ainsi des hypothèses diverses. Leurs hypothèses sont principalement tournées vers le marché du travail, aussi nous les transposons pour éclairer la notion d'expérience au sein du dispositif VAE. Il ne s'agit donc pas de s'intéresser aux stratégies individuelles d'investissement en capital humain, mais bien d'observer quelle(s) conception(s) de l'expérience est valorisée au sein du dispositif, et comment ?

Du point de vue de la théorie du Capital Humain (Becker, 1964; Schultz, 1961), l'expérience semble être une alternative à la formation formelle, permettant également d'améliorer sa productivité. Tout comme pour la formation formelle, l'individu décide d'investir dans l'expérience s'il a financièrement intérêt à la faire. Pour cela il opère un calcul coûts d'opportunité/gains anticipés et décide d'investir lorsque la différence est positive. Cette conception de l'expérience considère l'expérience professionnelle, exprimée en nombre d'années. L'expérience est ici un élément du stock de capital humain et représente un investissement volontaire. Elle peut être spécifique et sera observable au regard de l'ancienneté dans la firme, ou générale et correspondra au nombre d'années d'activité. Liée à l'âge, la rentabilité de l'expérience tend à augmenter, puis à stagner pour enfin se déprécier dans le temps (Ben Porath, 1967). Dans cette perspective, nous pouvons supposer que les chances de validation suivront le cycle de rentabilité de l'expérience professionnelle.

Le corpus du Capital Humain soulève par conséquent la question du caractère spécifique et général de l'expérience et son obsolescence. Nous nous approprions ces hypothèses, tournées vers le marché du travail, afin d'observer si ces dernières se valident aussi au sein du dispositif VAE. Plus précisément, dans le cas d'une validation, le processus VAE accorde une reconnaissance collective à l'expérience, ce qui permet à l'individu de valoriser son expérience en interne mais également en dehors de là où elle s'est développée. La VAE reconnaît alors une valeur générale à l'expérience. Par corollaire, nous pouvons supposer que la détention initiale d'une expérience générale dans le domaine du diplôme visé favorisera l'obtention d'une validation, au détriment d'une expérience spécifique. Le dispositif VAE légitimera la valeur générale de cette expérience en délivrant une certification à l'individu.

Au regard de la théorie du Signal (Spence, 1973), l'expérience détient une valeur relative (Dupray, 2000). Tout comme la conception du Capital Humain, il s'agit tout d'abord d'un investissement volontaire et alternatif, néanmoins sa rentabilité sur le marché du travail se combine avec d'autres caractéristiques individuelles tel que le sexe ou bien avec d'autres signaux, tel que le niveau de qualification. En empruntant une telle conception et en la transposant au système VAE, nous pourrions supposer que ce qui sera évalué sera à la fois l'expérience professionnelle du candidat, exprimée en nombres d'années d'activités ou d'ancienneté, mais combinée avec les effets d'indices (données intangibles tel que le sexe) et de signaux individuels (ce qui peut être modifié par l'individu tel que le niveau de qualification ou le parcours professionnel). Cet « ensemble d'expérience » composé de l'expérience exprimée en nombre d'années, d'indices et de signaux, révélerait, tout comme aux yeux des employeurs sur le marché du travail, les compétences des candidats aux membres du jury. Il resterait alors aux candidats à investir dans les signaux leur permettant l'obtention de la certification visée, ou aux certificateurs de filtrer les meilleurs candidats en s'appuyant sur cet « ensemble d'expérience » (Arrow, 1973). Dans cette perspective, une dimension qualitative apparaît et tend à épaissir la notion d'expérience.

Cependant, l'expérience n'est pas seulement un résultat acquis mais peut être aussi un processus d'apprentissage et de formation (Vincens, 2001). Par conséquent, il ne s'agit pas obligatoirement d'un investissement volontaire et ne se limitera pas à la sphère professionnelle, mais pourra s'étendre à la sphère personnelle et celle de l'éducation. L'expérience relève alors de dimensions multiples (Rose et Grasset, 2000, 2000b and 2001) à la fois objectives et subjectives, mais également collectives et organisationnelles (Lévy-Garboua, 1994; Coriat, Weinstein, 1995). Autant de dimensions constitutives de l'expérience

qui interviendront dans son évaluation au sein du dispositif VAE. Nous devons donc les appréhender si l'on veut évaluer au mieux l'influence de l'expérience sur les parcours VAE. En fonction des théories mobilisées, l'expérience à valoriser diffère, qu'en est-il du dispositif VAE ? Dans quelle mesure parvient-il à saisir le caractère multidimensionnel de l'expérience ?

Section 3. Situer la notion d'égalité et évaluer au plus juste les inégalités, au sein du dispositif VAE.

Un troisième enjeu fondamental, soulevé par le dispositif VAE, questionne autrement le partage de la responsabilité collective et individuelle quant à la juste prise en charge des risques sociaux. En effet, c'est dans un contexte de déplacement de la responsabilité en matière de protection sociale, au profit des individus, que la diffusion et la promotion de la formation tout au long de la vie s'opèrent.

La transformation et la création rapide des technologies de production impliquent la création de nouveaux métiers, de nouveaux emplois, l'acquisition de nouvelles connaissances et la remise en cause de savoirs. Il est désormais impératif, du point de vue de la performance économique mais aussi du point de vue de l'emploi (OCDE, 2004 et 2007), que les individus acquièrent et actualisent leurs connaissances et compétences tout au long de leur vie et, plus spécifiquement, puissent faire reconnaître et valoriser au fur et à mesure leurs acquis issus d'apprentissages informels. En d'autres termes, il s'agit de permettre aux individus de devenir responsables et autonomes dans la gestion anticipée des risques sociaux, notamment en les dotant de droits ou en leur permettant d'en accumuler au cours de leur vie (Sommet de Lisbonne, 2000). Les politiques d'activation adoptent ainsi une version instrumentale du Capital Humain, où ce dernier est considéré comme une ressource, un outil de développement dans lequel on choisit d'investir si l'on anticipe un intérêt financier (relatif à la Théorie du Capital Humain et du Signal). Cette conception a pour objectifs l'égalisation des moyens des individus, ainsi que leurs libertés et droits, en les supposant par la suite responsables des actions engagées.

Le droit individuel de Validation des Acquis de l'Expérience en est une illustration pertinente. A partir de trois années de pratiques professionnelles ou personnelles, l'individu peut légalement accéder au dispositif afin de potentiellement faire reconnaître son expérience par l'obtention de la certification correspondante. Face au contexte du marché du travail

français, dominé par le modèle du diplôme, il s'agit bien ici de permettre potentiellement aux individus d'accroître leur productivité (ou son signalement), sa rémunération et la performance du système dont ils font partie (entreprises, territoire, etc.), et d'ainsi potentiellement se repositionner sur le marché du travail ou au sein du système éducatif.

Mais il est important de noter qu'il s'agit uniquement de doter les individus d'actifs ou de capitaux, charge à eux ensuite de les mettre en œuvre de manière pertinente et de les valoriser sur le marché du travail (Elbaum, 2007). En d'autres mots, articuler une juste (au sens de justesse et de justice) responsabilité individuelle et égalités des chances en termes d'insertion et d'employabilité (Elbaum, 2007) via l'ouverture de droits demeure une simple ouverture d'opportunités potentielles.

Rendre les individus capables/responsables est un argument peu simple à mettre en œuvre. L'hétérogénéité individuelle, avancée par Amartya Sen dans son Approche par les Capabilités (AC), soulève la problématique des adversités que les individus rencontrent dans la mise en œuvre de leurs libertés, dans l'accès effectif aux droits et aux ressources dont ils peuvent se prévaloir et au déploiement de ceux-ci. Les opportunités réelles des individus diffèrent d'une personne à l'autre, même lorsqu'elles possèdent les mêmes droits et ressources au départ. Les individus ne disposent pas des mêmes facteurs de conversion individuels, environnementaux et sociaux, c'est à dire qu'ils ne peuvent mettre en œuvre leurs droits et ressources avec la même efficacité, du fait de leurs caractéristiques individuelles (caractéristiques, aptitudes, compétences, sexe, etc.) et de données sociales (contexte sociopolitique, normes, pratiques discriminatoires, relations de pouvoir par exemple avec l'employeur, etc.) et environnementales (infrastructures, aides mises à disposition par les institutions, pratiques des institutions, etc.).

Par conséquent, la création de droits individuels ou la distribution de ressources ne garantit en rien leur réelle utilisation. L'ouverture du droit à la VAE constitue un droit supplémentaire mais potentiel. Les facteurs de conversion, les ressources et les droits dont l'individu dispose forment une structure de contraintes et d'opportunités qui différencie les individus et construit leurs opportunités réelles au sein du dispositif. Dans le cadre de la VAE, les candidats ne disposent pas des mêmes structures de contraintes et d'opportunités. Observer uniquement les issues de la démarche, tels un abandon ou une validation, n'informe pas des mécanismes mis en œuvre au sein du dispositif et n'indique en rien si le candidat a pris cette décision par choix ou par contrainte et s'il avait raison de valoriser un tel choix. Intégrer une

telle nuance dans l'évaluation des situations individuelles modifie l'observation que l'on peut en faire. Nous ne portons plus seulement notre attention sur les moyens d'actions et les résultats mais aussi sur ce que peut faire l'individu, là où il est, en fonction de ses contraintes et opportunités, objectives et subjectives.

Section 4. De la base informationnelle du Capital Humain à celle des Capabilités : une analyse des parcours individuels de VAE.

L'Approche par les Capabilités propose de placer le curseur de l'évaluation des situations individuelles sur la liberté réelle de l'individu, c'est à dire sa « capacité » à accomplir diverses combinaisons possibles de « fonctionnements ». Ces derniers, également nommés « réalisations », correspondent aux états et aux faits que l'individu a raison de valoriser, au regard de l'individu lui-même mais également au regard de tiers. Transposons ces différentes notions au dispositif VAE : les structures de contraintes et d'opportunités (composées des ressources, droits et des facteurs de conversion détenus par le candidat) influeraient sur la capacité de parcours des candidats, c'est à dire leur liberté réelle à atteindre le fonctionnement souhaité/valorisé (du point de vue du candidat, de l'employeur et des institutions concernées), comme par exemple obtenir la certification visée.

Il s'agit de s'intéresser aux différents « cours de vie de valeur » qui s'offrent réellement à l'individu lorsque l'on prend en compte les structures individuelles d'opportunités et de contraintes. En d'autres mots, observer quelles utilisations sont faites des droits et ressources possédés, de comprendre comment l'individu les convertit dans des actions qu'il a choisi d'atteindre (aspect processus dans l'AC) et quelles nouvelles marges de manœuvre cela lui offre in fine (aspect opportunités).

En conséquence, les objectifs de justice, d'égalité, d'équité et de liberté, poursuivis par les politiques publiques tel que le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, pourraient renfermer des conceptions et des réalités bien différentes selon que l'on prend plus ou moins en compte l'existence de ces hétérogénéités individuelles. Il semble alors pertinent de se demander dans quelle mesure le candidat à la VAE est capable de mettre en oeuvre son droit à la Validation des Acquis de l'Expérience ? Notre intérêt se porte sur l'aspect processus de l'approche par les Capabilités.

L'Approche par les Capabilités propose un cadre d'évaluation des situations individuelles en prenant en compte toutes les différentes dimensions (individuelles, sociales et environnementales), et cela dans une perspective de justice sociale en tendant à se situer « entre l'égalité des chances et l'égalité de résultat » (Farvaque, 2008).

Plus précisément, «il s'agit d'une voie de synthèse qui se réapproprie le souci de l'utilitarisme pour le bien être des individus, le parti pris des libertariens en faveur du processus de choix et de la liberté d'agir, et l'attention de la théorie de John Rawls à l'égard des libertés individuelles et des ressources nécessaires aux libertés substantielles » (Sen, 2000). La première approche base son analyse sur les ressources possédées par les individus et l'utilité qui en ressort, c'est à dire en termes de moyens d'action (les ressources) et de résultats (ce qu'il va être fait de ces ressources, de manière factuelle). Néanmoins, l'utilitarisme omet deux pans essentiels dans sa conception de la justice, selon Rawls : celle de la répartition et des libertés fondamentales. Poursuivre un objectif de maximisation de la somme des utilités individuelles ne garantit aucunement une répartition juste de ces dernières, ni un respect des libertés individuelles fondamentales. En d'autres mots, les libertariens appuient une liberté de droits, les utilitaristes une égalité dans le processus calculatoire des décisions, d'action et d'obtention d'utilité et enfin une égalité des libertés et des chances en termes de ressources chez Rawls. L'AC consiste, quant à elle, à jouer sur l'égalité réelle des chances, soulevant autrement la question du « juste » partage entre la responsabilité collective et individuelle en matière de protection sociale, puisqu'il s'agit désormais de porter notre attention sur la liberté individuelle réelle à être responsable.

La question du juste partage entre la responsabilité individuelle et collective est soulevée. Dans le contexte actuel d'activation des politiques publiques, nous assistons à un nouveau partage des responsabilités individuelles et collectives, dans lequel la place de la responsabilité individuelle s'accroît. Comme nous l'avons vu précédemment, l'individu doté de ressources ou de droits relatifs à la formation tout au long de la vie devient ainsi responsable de leurs mises en œuvre et, en conséquence, de son employabilité. L'égalité des chances est alors présumée.

L'employabilité, comme capacité d'anticipation et capacité à rebondir de manière autonome, fait intuitivement référence aux capabilités d'Amartya Sen. La notion de capacité et la version représentationnelle du capital humain nous renvoient toutes les deux à des

espaces d'opportunités en croissance progressive (Farvaque, 2003). Sen énonce même la possibilité d'une interdépendance entre les deux notions (Sen, 1999).

Mais ces deux approches ne s'appuient pas sur la même définition de « capacité individuelle à anticiper et à rebondir ». Chacune d'elle possède en effet sa propre base informationnelle de jugement en justice (BIJJ). En d'autres mots, les deux approches ne se basent pas sur les mêmes règles pour décider du caractère approprié ou non de tel type d'information pour évaluer les situations individuelles. La version représentationnelle du concept de capital humain (version instrumentale du capital humain abordée précédemment) consiste en une convention d'évaluation des situations individuelles basée sur le concept d'employabilité et de la responsabilité individuelle. En d'autres mots, la capacité individuelle est ici l'expression d'une potentialité individuelle, d'une liberté potentielle. L'approche par les Capabilités permet, quant à elle, d'élargir cette base informationnelle d'évaluation des situations individuelles au sein du dispositif VAE en distinguant la liberté réelle de la liberté formelle. Ainsi, elle ne s'intéresse pas seulement à la liberté potentielle mais à liberté réelle d'action et de choix des individus : la capabilité.

Le choix de la base informationnelle mobilisée dans l'évaluation des situations individuelles est déterminante (Farvaque, 2003b). L'objectif est d'évaluer au plus juste -au sens de justesse et de justice- ces situations individuelles, c'est à dire d'éviter au maximum de surestimer ou sous estimer les inégalités observées et les besoins de certains publics, afin de ne pas biaiser l'action publique. Selon la base informationnelle choisie, c'est à dire les indicateurs mobilisés pour observer les actions et les choix individuels, certaines inégalités sont invisibles, sous estimées ou sur-estimées. C'est de la confrontation des deux bases informationnelles (celle de l'employabilité et celle de la capabilité) que nous pouvons le réaliser et construire une observation juste des situations individuelles au sein du dispositif. Par ce biais, nous observons dans quelle mesure les structures de contraintes et d'opportunités des individus influent sur la capabilité de parcours VAE (liberté réelle d'achever un parcours VAE), c'est à dire sur la mise en œuvre du droit à la VAE et in fine sur l'issue d'une telle démarche. Quelles sont ces structures de contraintes et d'opportunités qui agissent sur les logiques individuelles de parcours en VAE ?

L'hypothèse générale établie exprime que les ressources, les droits et les facteurs de conversion (individuels, sociaux et environnementaux) composent différentes structures de contraintes et d'opportunités individuelles et différencient les parcours en VAE. Nous

pouvons par conséquent envisager qu'un manque de ressources, biens ou droits initiaux (refus du congés VAE pour un salarié, par exemple) puisse être atténué par des facteurs de conversions favorables. Et inversement, les effets d'une dotation initiale favorable sont amoindris par l'absence de facteurs de conversions appropriés. La combinaison de telles hypothèses est loin d'être exhaustive ici. Il s'agit d'obtenir une articulation adéquate des ressources et des facteurs de conversion au profit de la capacité de parcours de l'individu.

Par le principe même du dispositif VAE, l'expérience est au cœur de cette hypothèse générale. Comme nous l'avons présenté ci-avant, selon la notion de l'expérience que l'on adopte (celle du Capital Humain et du Signal ou sa version multidimensionnelle), la nature de la VAE se modifie. Nous pouvons désormais préciser que la notion de l'expérience considérée interpelle une base informationnelle différente. En effet, la définition et l'évaluation de l'expérience sont intimement liées. La définition admise de l'expérience, ce qu'elle renferme, induit l'évaluation de son contenu. Si ce dispositif entend évaluer et valider les acquis de l'expérience de l'individu, il convient alors de se demander quel statut a l'expérience. Selon la théorie du Capital Humain, l'expérience permet d'améliorer sa productivité. C'est un outil de développement dans lequel l'individu choisit d'investir s'il y a intérêt. Cette conception de l'expérience interpelle la base informationnelle de l'employabilité (version instrumentale du Capital Humain). Une conception de l'expérience multidimensionnelle interpelle la base informationnelle des Capabilités, permettant ainsi de prendre en compte tous ses éléments constitutifs : individuels, environnementaux, sociaux, objectifs et subjectifs.

En définitive, l'analyse des parcours individuels en VAE pose la question de l'« *évaluation* » et de l'« *imperfection de l'information* », à la fois du point de vue des comportements des individus, du point de vue de l'évaluateur de politiques publiques et du point de vue de l'expérience à apprécier au sein du dispositif :

La base informationnelle du Capital Humain et du Signal tend à considérer les choix et les actions individuelles comme étant relativement autonomes et raisonnables (*homoeconomicus*). L'individu dispose d'une information exhaustive, gratuite et instantanée pour décider et agir. Toute l'information pertinente transite par une dimension essentiellement quantitative. Si l'on accorde au dispositif VAE un rôle de développement des capacités

productives, alors les parcours complets⁵ permettent d'accumuler plus de capital humain qu'un parcours interrompu. L'un et l'autre types de parcours -complet et incomplet- correspondent chacun à différentes anticipations de rendement. Néanmoins, la prise en compte d'incertitudes informationnelles dans le modèle du Capital Humain démontre qu'un individu averse au risque réduira son investissement en capital humain (Touahri, 2009)⁶. Face aux incertitudes financières qui caractérisent le dispositif⁷, le candidat risque par conséquent d'interrompre sa démarche. C'est en accordant aussi un rôle de signal au dispositif que l'existence de ce dernier prend tout son sens. L'asymétrie de l'information, que subissent les individus sur le marché du travail dans leurs choix et actions (salariés, employeurs, travailleurs potentiels), est l'objet même de l'existence du dispositif : décerner à l'individu un signal fort révélateur de ses capacités productives (une certification). La prise en compte des incertitudes informationnelles densifie la conception que l'on a des décisions et actions individuelles, et nous guide progressivement vers la base informationnelle des Capabilités. Cette dernière considère l'individu comme un système, où environnements, objectivité, subjectivité, individualité interagissent dans la prise de décision et l'action.

Ces deux bases informationnelles ne se basent pas sur la même conception des décisions et actions individuelles pour décider du caractère approprié ou non de tel type d'informations, lors de l'évaluation de situations individuelles. Les indicateurs mobilisés changent. Le jugement sous jacents à la sélection des informations retenues implique de se poser la question de l'imperfection de l'information. L'objectif est d'évaluer au plus juste -au sens de justesse et de justice- les situations individuelles (choix et action) au sein du dispositif VAE. A nouveau, ce questionnement a des conséquences sur le rôle estimé du dispositif.

D'une conception objective et individuelle à une vision multidimensionnelle de l'expérience, l'explicitation et l'évaluation de l'expérience au sein du dispositif se confronte à l'imperfection de l'information. Accomplir un travail d'explicitation de son expérience professionnelle et personnelle induit obligatoirement un travail de tri et de sélection de l'information, de censure, d'oubli ou de hiérarchisation (etc.). L'évaluation de l'expérience, par le jury, fait écho à ce phénomène. Le jury s'appuie sur les informations transmises par le

⁵ Jusqu'au passage devant le jury

⁶ Il ne s'agit pas ici de s'intéresser aux stratégies d'investissement des individus, mais de se réapproprier ces hypothèses au sein du dispositif VAE.

⁷ Exemples : frais d'accompagnement potentiel, obtention ou non d'aides financières, non obligation pour l'employeur de valoriser financièrement le passage par le dispositif VAE, etc.

candidat et sélectionne, à son tour, le type d'information qui lui semble indispensable pour attribuer ou non la certification visée.

Section 5. Annonce de plan.

Cette thèse est organisée en trois grandes parties.

Tout d'abord, la nature de la VAE doit être interrogée (Partie I). Au regard des trois enjeux énoncés précédemment, le défi à relever ne semble pas se limiter à la création d'un droit à la VAE. Sa mise en œuvre est plus ou moins balisée par des dispositions légales, mais de nombreux éléments échappent à ces dernières. Comme nous l'avons vu, ce dispositif est complexe du point de vue de l'existence de la certification et de « l'ensemble d'expérience » à évaluer, mais aussi au regard de la multitude d'acteurs qui interagissent au sein du dispositif: les individus, les employeurs, les institutions certificatrices, de placement, les jurés professionnels et académiques et les accompagnateurs. En effet, ce dispositif est compliqué du point de vue de la démarche des individus, impliquant un jeu d'opportunités et de contraintes individuelles, sociales et environnementales, comme nous venons de l'explicitier, mais aussi du point de vue des institutions. Nous sommes loin d'observer un consensus à propos des modalités d'application, de la répartition des rôles et des ressources entre les acteurs institutionnels. Des échanges entre les services certificateurs et les acteurs économiques et sociaux deviennent nécessaires. Les espaces de développement de l'expérience et les espaces de certification deviennent ensemble les deux sources de légitimité de cette nouvelle voie de certification. Contrairement à la formation formelle, ce n'est plus un acteur unique qui forme et qui attribue la certification. La VAE est « un cadre institutionnel novateur dont la portée dépendra de la façon dont les acteurs s'en saisiront » (Lietard et Merle, 2004). Il convient à la fois de positionner le dispositif vis à vis du modèle français de la certification, et d'en expliciter la substance en s'appropriant des théories relatives à l'investissement individuel en capital humain (Chapitre 1). Son évaluation et la vision que l'on aura de son efficacité dépendra de la conception d'égalité, d'équité et de liberté que les acteurs auront adoptée, construisant alors une réalité spécifique de la justice sociale au sein du dispositif VAE (Chapitre 2). Les objectifs de justice, d'égalité, d'équité et de liberté, poursuivis par les politiques publiques renferment des conceptions et des réalités bien différentes selon que l'on prend plus ou moins en compte l'existence des hétérogénéités

individuelles. Divers partages de la responsabilité individuelle et collective en matière de protection sociale coexistent alors.

Les individus disposent du même droit à la VAE, mais ne disposent pas des mêmes capacités pour mener à bien une telle démarche du fait d'éléments individuels, sociaux et environnementaux. En d'autres mots, ils ne disposent pas de la même liberté réelle à accomplir avec succès (obtention de la certification visée) un parcours VAE. Pour pouvoir mettre en exergue les différentes capacités de parcours VAE et les structures de contraintes et d'opportunités individuelles correspondantes, il convient de présenter les conventions d'évaluation instrumentalisant le Capital Humain, puis de situer quelles conceptions de la liberté, de l'égalité et de l'équité en découlent (Partie II, Chapitre 3). Au regard de la base informationnelle correspondante (celle de l'employabilité), nous estimons les effets moyens des caractéristiques socioéconomiques des individus, de ses droits et ressources (Chapitre 4). L'expérience est considérée ici en nombre d'années.

Nous précisons ensuite quelles conceptions de la justice véhicule l'AC et quelles conceptions de la liberté, de l'égalité et de l'équité s'ensuivent. Nous présentons précisément la base informationnelle de l'AC (Partie III, Chapitre 5), puis nous explicitons dans quelle mesure elle permet d'élaborer « des conventions d'évaluations alternatives et, en conséquence, d'aboutir à des interventions publiques renouvelées » (Farvaque, 2003). L'AC se distingue en effet des conventions d'évaluation des politiques publiques dites actives, instrumentalisant le Capital Humain, et elle nous offre des opportunités de réflexions visant à évaluer au plus « juste » les parcours des candidats à la VAE.

Au regard, de la base informationnelle des capacités, nous évaluons les effets moyens des facteurs de conversion individuels, environnementaux, sociaux sur l'issue des parcours de VAE (Chapitre 6). Nous adoptons alors une vision multidimensionnelle de l'expérience où les éléments constitutifs de cette dernière relèvent à la fois des ressources (nombre d'années d'activité) et des facteurs de conversion (telles que les dimensions collectives ou subjectives de l'expérience).

Cependant, le rendement de l'effet moyen des ressources peut être hétérogène (défaut de la moyenne) selon les facteurs de conversion dont disposent les individus, puisque nous supposons qu'il existe des interactions entre les droits, les ressources et les facteurs de conversion. Dans un souci de justice et de justesse de l'évaluation, et conformément à la base

informationnelle des capacités, nous mesurons les effets croisés obtenus lorsque l'on combine les droits et les ressources avec les facteurs de conversions individuels, sociaux et environnementaux, mais également lorsque l'on croise les facteurs de conversion eux-mêmes (Chapitre 6). Nous obtenons les effets bruts des variables combinées, permettant de déterminer si les effets moyens obtenus précédemment ont été minimisés ou surestimés. Et nous considérons l'effet supplémentaire induit par la combinaison. Le caractère contraint et subi est ici pris en compte à la fois dans les facteurs de conversion et dans les réalisations étudiées (validation ou abandon), afin d'éliminer le risque des préférences adaptatives, et pour nous permettre de saisir au plus près la liberté réelle ou l'absence de liberté réelle des candidats.

Pour ce faire, nous mobilisons la première enquête nationale menée conjointement par la Direction de l'Animation de la Recherche des Etudes et des Statistiques (DARES), la Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES), ainsi que la Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS). Cette base de données contient près de 5000 candidats admis au sein du dispositif VAE, en vue de l'obtention d'un diplôme de niveau V, principalement dans le secteur des services à la personne. Ces candidats ont tous vu leur demande jugée recevable entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2005. Cette enquête permet de retracer l'intégralité des parcours des candidats au sein du dispositif, mais ne permet pas d'envisager l'étude de candidats n'ayant pas été jugés recevables au sein de ce même dispositif. Elle dispose de nombreuses données individuelles et contextuelles objectives, mais également subjectives, permettant de saisir les caractères contraints ou subis de certaines situations.

Les candidats issus de cette enquête sont principalement issus du secteur des services à la personne. Leurs niveaux de qualifications sont relativement bas (48% ne disposent pas de qualification et 42% n'ont pas le baccalauréat). Il s'agit essentiellement de femmes (88%) salariées (87%). La population observée semble en apparence homogène. Il eût été facile d'imaginer des issues de parcours similaires. Néanmoins, des différences de résultats sont observées : 62% obtiennent une validation, 31% abandonnent et 6% n'obtiennent aucune validation. Notons que les caractéristiques observées chez ces candidats reflètent les spécificités du secteur des services à la personne, secteur actuellement en voie de professionnalisation, où l'obtention d'une qualification est devenue un gage de qualité recherché, à la fois par l'employeur et le client, à moins que la qualification soit une obligation légale autorisant la pratique.

L'originalité de cette thèse consiste donc à mettre en exergue, au sein du dispositif, l'existence de différentes logiques individuelles de choix, plus ou moins contraintes. Nous observons les influences des structures de contraintes et d'opportunités des candidats sur les issues des parcours, au-delà d'un simple processus d'évaluation et de validation des acquis de l'expérience. L'objectif est de montrer à quels point l'enracinement théorique modifie l'évaluation des situations individuelles et la description des logiques de choix des individus. Selon la base informationnelle mobilisée, des inégalités peuvent paraître invisibles, surestimées ou sous estimées. La vision que l'on peut avoir sur l'efficacité d'un tel dispositif évolue et modifie le partage entre les responsabilités individuelle et collective.

PARTIE I. La Validation des Acquis de l'Expérience : un levier des transformations des pratiques individuelles et collectives, en recherche de justice sociale.

Cette première partie présente dans quelle mesure l'efficacité du dispositif VAE dépend des stratégies que déploient les acteurs vis à vis de la certification, sur le marché du travail et au sein du système d'éducation et de formation. Pour ce faire, il convient à la fois de positionner le dispositif vis à vis du modèle français de la certification, et d'en expliciter la substance en s'appropriant des théories relatives à l'investissement individuel en capital humain (Chapitre 1). L'hypothèse d'une différenciation des parcours individuels, au sein du dispositif VAE, apparaît. La VAE tend, dans ses objectifs annoncés, à jouer sur l'égalité d'accès à une certification, il convient donc, au regard de cette hypothèse, d'interroger quelle conception d'égalité est véhiculée dans la mise en œuvre de cette nouvelle pratique sociale (Chapitre 2). Ces questionnements s'appuient sur une lecture des dispositions légales, des travaux analytiques et de nos observations empiriques.

Chapitre 1. Enjeux et transformations de la VAE sur le marché français de la certification.

Le dispositif VAE s'encastre à la fois dans le modèle français de la certification et soulève de nouveaux axes d'orientations ; il devient naturellement le vecteur des tensions qui s'éveillent. Le texte de loi relatif au dispositif VAE est imprécis quant à son opérationnalisation et représente des opportunités nouvelles de répartition des rôles et des ressources pour les différents acteurs concernés (Section 1). La certification est au cœur des tensions observées et des enjeux soulevés. Par conséquent, il convient de situer la nature du dispositif, dans le paysage français de la certification, et d'interroger sa substance au regard des théories économiques, relatives à l'investissement individuel en capital humain (Section 2). L'objectif est d'analyser la mise en œuvre du droit individuel à la VAE.

Section 1. Un défi de coordination collective.

La VAE fait consensus sur sa portée sociale et ses objectifs. Elle représente un outil de développement professionnel tout au long de la vie, permettant potentiellement d'amoinrir les inégalités d'accès à la certification et de relancer la promotion sociale. A la croisée de la certification et de la compétence, elle permettrait à l'individu d'agir sur son employabilité. Mais nous sommes loin d'observer cette unanimité à propos des modalités d'application, la répartition des rôles et des ressources entre les acteurs institutionnels. La VAE génère de nombreux bouleversements institutionnels et culturels et conduit à de multiples désaccords entre les différents acteurs concernés ; qu'il s'agisse des offreurs de formation et de certification (section 1.1), de l'Etat et de la Région (Section 1.2), ou des employeurs et des syndicats (Section 1.4).

Section 1.1. La certification, un vecteur des stratégies de pouvoir entre les certificateurs.

Multiples tensions internes et transversales traversent les offreurs de formation et de certification et tendent à animer des stratégies de prescription et de protection.

L'Education Nationale bénéficie d'un monopole ancien dans le paysage français de la certification. C'est une véritable référence. Elle jouit aujourd'hui d'une grande compétence reconnue, résultat de son expérience dans le domaine de la certification. Dans le cadre de la VAE, ses certifications sont inscrites de plein droit au RNCP, après avis de la commission, et y sont sur représentées. Disposant d'importants pouvoirs de négociations, l'Education Nationale pouvait supposer devenir l'acteur arbitre le plus important dans l'organisation du dispositif, la définition des référentiels et la prescription des normes.

Mais la crainte que les procédures et les critères d'évaluation de l'expérience soient fortement emprunts de la culture de l'Education Nationale s'est largement fait sentir dès les prémisses du dispositif parmi les autres certificateurs. Face à l'inconnu, notamment en ce qui concerne l'évaluation de l'expérience, les acteurs tendent à se rattacher à leurs propres critères. « Pour mettre en œuvre le nouveau processus de validation des acquis, les certificateurs ont dû adapter leurs procédures antérieures, réviser leur ingénierie de certification et prévoir une nouvelle organisation des sessions d'évaluation des candidats » (Dgefp, Dares, Céreq, 2007, p12). Les tensions qui traversent la Commission Nationale des Certifications Professionnelles (CNCP) reflètent assurément les difficultés d'adaptation des certificateurs.

Afin d'améliorer la lisibilité et d'amoindrir la concurrence entre les certifications existantes, la CNCP est créée. Elle répertorie et veille à la cohérence et à la complémentarité des certifications professionnelles inscrites au RNCP et, par conséquent, accessibles systématiquement par la VAE. Il est pour cela indispensable d'élaborer un outillage de description des certifications adapté à l'exercice de la VAE, en renforçant davantage la construction des certifications en termes d'activités professionnelles et de compétences⁸, ce qui conduira, à terme, à plus d'homogénéité entre les certifications publiques et les autres. Néanmoins, le rôle de régulation de la CNCP provoque des tensions entre les membres qui la composent (partenaires sociaux et Etat) qui tendent à la fragiliser dans ses missions. Chacun souhaite se saisir de la VAE comme une opportunité de repositionnement dans le paysage français de la certification.

La certification dispose d'une valeur interne au système d'éducation et de formation qui permet d'accéder à un niveau supérieur de formation ; elle dispose d'une valeur externe et

⁸ A chaque certification correspond un référentiel d'activités, de compétences et de certification (ou d'évaluation).

permet de signaler ses compétences sur le marché du travail (Méhaut, 1997). Cette double valeur provoque des divergences. Les certifications du Ministère du Travail ont vocation à être principalement tournées vers le marché du travail, contrairement à celles de l'Education Nationale, dirigées à la fois vers le marché du travail et le système d'éducation et de formation. Il est donc normal d'observer des tensions entre la sphère éducative et la sphère du travail, puisque chacune ne porte pas le même intérêt à l'une ou l'autre de ces valeurs. « Favoriser la valeur immédiate d'une certification sur le marché du travail peut provoquer une dévalorisation de sa valeur au sein du système éducatif et réciproquement » (Lecourt, Méhaut, 2007). Qu'il s'agisse de logiques de protection contre une dévalorisation potentielle des certifications ou de prescription de normes, la certification est un enjeu de pouvoir institutionnel qui incite les acteurs à déployer des stratégies différentes. Par ses principes de fonctionnement, la VAE devient le vecteur de ces stratégies de pouvoir. En accordant une valeur formative à l'expérience professionnelle, elle bouleverse la structure de la relation emploi/formation et provoque des conflits entre la sphère éducative et celle du travail. Chacun tente d'imposer sa conception de l'organisation souhaitable. Les oppositions de leadership sont inévitables, tendant à atténuer à terme le monopole de l'Education Nationale.

Parallèlement, des appréhensions communes demeurent. Le dispositif VAE dichotomise la certification de la formation. Délivrer une certification sans aucun passage par la formation formelle pourrait modifier les investissements individuels en capital humain : privilégier l'expérience professionnelle et la faire valider par la suite. Les flux des étudiants en formation initiale diminueraient, accentuant la concurrence entre la formation formelle et initiale et le dispositif VAE.

Certains formateurs et certificateurs s'inquiètent d'une éventuelle dévalorisation des certifications obtenues sans aucune formation formelle. Comment garantir la qualité des compétence et des connaissances acquises si les individus ne sont pas passés par la formation formelle ? Cette crainte est d'autant plus étendue lorsque la certification dispose d'une forte valeur sociale, comme cela est à l'Université, mais bien plus dans les Grandes Ecoles (Feutrie, 2003). Ainsi, les certifications délivrées par la voie de la VAE au sein de l'Enseignement Supérieur (Universités et Conservatoires National des Arts et des Métiers) stagnent depuis 2006 et atteignent un peu plus de 4000 validations (totales et partielles) en 2008 (Depp, 2010), ce qui représente 0.6% des certifications délivrées par les Universités en 2005, par exemple (Insee, 2007).

La valeur d'une certification réside dans l'information qu'elle révèle aux employeurs potentiels. Elle amoindrit l'incertitude des employeurs potentiels, sur le marché du travail, sur les capacités productives des candidats à l'embauche (Arrow, 1973 ; Spence, 1973). La qualité de l'information repose sur la sélectivité des processus de certification et sur l'homogénéité des aptitudes des certifiés (Dupray, 2000). Dans ce contexte, le système d'éducation et de formation ne permettrait pas d'améliorer les capacités productives des individus mais d'identifier et de filtrer les candidats les plus aptes (Arrow, 1973). Si l'on étend cette idée au dispositif VAE, la légitimité de ce dernier reposerait sur la pertinence de son système de sélection et sa capacité à assurer une certaine homogénéité dans les expériences validées. Au regard des principes de fonctionnement du dispositif, les certificateurs craignent une trop grande ouverture aux certifications et redoutent de ne pouvoir maîtriser cette homogénéité, au détriment de la valeur des certifications délivrées. Par conséquent, la stratégie des certificateurs seraient d'identifier et de filtrer les candidats selon leurs aptitudes initiales, d'éliminer les moins compétents, afin de garantir une information fiable et pérenne quant à leur qualité. Le dispositif risquerait de perpétuer des inégalités d'accès à la certification déjà existantes.

Des désaccords persistent quant au statut de la VAE vis à vis de la formation jusqu'au sein des jurys. Ce dernier doit être composé à la fois de formateurs et d'au moins un quart de représentants qualifiés de la profession (Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002), créant un espace de négociation et de tiraillement des pratiques. Le compromis qui peut-être observé articule formation et VAE par le biais des validations partielles. La difficulté revient alors au candidat de se frayer un chemin jusqu'à la validation totale. Une validation partielle nécessite par la suite une personnification des voies de formation permettant d'accéder à une validation totale, or cette individualisation n'est pas toujours possible ou prévue par les organismes de formation. Le candidat retombe dans le droit commun de la formation continue.

Les résultats des parcours VAE dépendent alors des stratégies de gestion des candidatures qu'adopte chaque certificateur et du statut qu'il donne à la VAE vis à vis de la formation certificatrice. Si le certificateur considère que la VAE a pour mission de valider intégralement la certification, la certification partielle est considérée comme un échec, contrairement à la situation où l'articulation entre formation et VAE et l'obtention d'une certification partielle sont la norme. A l'instar de l'ancêtre de la VAE (La Validation des Acquis Professionnels), la validation partielle peut aussi être lue par l'institution certificatrice

comme un tremplin vers un niveau supérieur de formation. Enfin, certains praticiens accordent au dispositif VAE un pouvoir de montée en compétence, d'autant plus lorsque le candidat a bénéficié d'un accompagnement (Etape 3, encadré 1, p.7) de qualité au cours de sa démarche (Chakroun, Mayen, 2009). Autant de conceptions et d'utilisations du dispositif qui pèsent sur les parcours des candidats à la VAE.

L'acculturation à un nouveau socle commun et la standardisation des procédures sont primordiales. Des interprétations et des mises en œuvre trop différentes peuvent mettre en péril la légitimité du dispositif. La question d'égalité de traitement des candidats au sein du dispositif est soulevée.

Section 1.2. Coordination étatique ou régionale : un chevauchement des compétences.

La VAE est encadrée dans un système multi-niveaux et multi-acteurs. Autant d'organisations qui étaient indépendantes et qui doivent aujourd'hui travailler ensemble : les offreurs de certifications et de formation telle que l'Université ou les structures d'accompagnement, les collectivités territoriales, les services déconcentrés, les chambres consulaires, les Organismes Paritaires Collecteur Agréé pour la formation professionnelle (OPCA), les employeurs, les syndicats, etc. L'articulation du référentiel global et local et la construction d'un socle commun réclamaient une coordination étatique (Igas, 2005). Après avoir déployé des logiques propres dans la mise en œuvre de la VAE, l'ensemble de ces acteurs ont reconnu la nécessité de coopérer et de collaborer (Dgefp, Dares, Céreq, 2007).

Un Plan de développement VAE a donc été proposé par le gouvernement et une instance de concertation et de mutualisation des bonnes pratiques a été créée: le Comité interministériel (décret n°2006-166 du 15 février 2006). Au-delà d'une doctrine commune, une boîte à outils relative aux procédures était devenue indispensable. Le Plan VAE et le Comité Interministériel ont adopté une dynamique pragmatique (Dgefp, Dares, Céreq, 2007) afin de lever les obstacles au développement de la VAE:

- Une concertation sur la gestion des validations partielles a été initiée afin de désamorcer les tensions.

- La difficulté à réunir un jury VAE allonge les délais d'une démarche VAE. Un décret dispose aujourd'hui des règles d'indemnisation des jurys (décret n°2006-781, 2006).
- Une Charte d'accompagnement précise les acteurs de l'accompagnement, clarifie les procédures, et engage les certificateurs publics à offrir une prestation de qualité.
- Une réflexion sur les outils d'évaluation du dispositif a été amorcée. L'insuffisante coordination des services statistiques des certificateurs affaiblit notre vision globale du dispositif.

La légitimité du dispositif est difficile à acquérir auprès des employeurs. Au-delà de la mauvaise lisibilité du dispositif, ces derniers craignent que la certification obtenue par le salarié accentue sa marge de négociation. La plupart des démarches sont individuelles et peu sont collectives⁹. Le rôle de l'Etat consiste alors à promouvoir et encourager les démarches collectives. Dans ce but, une large politique de communication sur les initiatives réussies a été entreprise. Plusieurs démarches collectives ont pu voir le jour. En 2006, une convention de partenariat pour le développement de la VAE entre l'entreprise Leroy Merlin, le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère de l'Emploi a été signée. En 2007, une vingtaine de syndicats et de branches professionnelles, dont le Medef et la CGPME signaient un accord cadre national concernant l'accès des salariés à la VAE. Cet accord vise à optimiser la lisibilité et les procédures de candidature et à développer une politique concertée au plan local.

L'objectif est de construire un socle commun et d'homogénéiser les pratiques afin d'assurer la légitimité du dispositif. L'élaboration d'un outillage de description des certifications, renforçant la construction des certifications en termes d'activités professionnelles et de compétences, a été élaborée et acceptée (RNCP, Section 1.1, p.25). Le portail <http://www.vae.gouv.fr/> a été conçu afin d'unifier les sources d'informations concernant la VAE. Un formulaire commun de candidature interministériel a aussi été initié : le livret Cerfa¹⁰ de recevabilité. Ce dernier n'a pas fait l'unanimité des certificateurs. La

⁹ Démarche initiée par un employeur ou l'ensemble d'une branche professionnelle, afin de répondre aux enjeux socioéconomiques d'une firme ou d'un secteur. Les démarches collectives peuvent aussi soutenir des projets individuels.

¹⁰ Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires Administratifs

plupart d'entre eux avaient déjà établi leurs propres formulaires en correspondance avec leur appropriation de la VAE (Lecourt, Méhaut, 2007).

Néanmoins, le chevauchement des compétences, notamment avec la Région, et l'éparpillement des ressources (plus particulièrement au regard des politiques d'aide de financement au près des chômeurs), tendent à entretenir une lisibilité confuse du dispositif et complexifie sa mise en oeuvre, qu'il s'agisse de démarches collectives ou individuelles.

Depuis la loi n°2004-809 du 13 août 2004, relative aux libertés et responsabilités locales, la Région « définit et met en œuvre la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle » (art.8). La Région obtient de vraies compétences en matière de formations professionnelles et devient le pilote officiel de la mise en œuvre du dispositif VAE: organiser sur son territoire le réseau des centres et points d'information, animer ces réseaux, développer l'accompagnement, professionnaliser les acteurs et veiller à des prestations de qualité, améliorer la lisibilité et l'efficacité des financements,.

La loi de modernisation sociale¹¹ souligne, elle aussi, l'importance du niveau régional dans la mise en œuvre des politiques de formation professionnelle et de VAE et crée un comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP).

Un premier bilan fait apparaître une diversité des pratiques régionales (CNFPT, Centre INFFO, Conseil Régional Rhône-Alpes, 2007) :

- « Certaines régions ont choisi de structurer leur politique VAE en créant des instances spécifiques telles que les commissions VAE au sein des CCREFP, d'autres privilégient le travail en réseau ou établissent des partenariats institutionnels ». La coordination s'est appuyée, en PACA¹², sur la mise en place d'un Réseau des Services Publics Valideurs, réunissant les certificateurs publics telle que l'Université ou la DRTEFP (valideur du Ministère de l'Emploi), mais aussi les organisations syndicales, les chambres consulaires, les élus régionaux, les services de la Région (et la Cellule Régionale Inter Services) et de l'Etat, tel que le Rectorat, et des membres invités tels que Pôle Emploi. Le réseau est piloté par les certificateurs et mutualise

¹¹ Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, n°2002-73 Titre 2, chapitre II, section 1 ; Article L.900-1 et Article L.900-4-2 du Code du Travail ; Article L.335-5 du Code de l'Education.

¹² Ce travail de thèse a été réalisé en partenariat avec la Chambre Régionale de Commerce PACA Corse, membre et animateur du Réseau.

l'apport de différents financeurs (Audigé, Debeaupuis, Ségal, Vilchien, 2005) : l'Education nationale et les autres certificateurs, le Fonds Social Européen, le Conseil Régional et la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle. Le Réseau bénéficie également des compétences du Groupement d'Intérêt Public Espaces Compétences et du Dispositif Académique de Validation des Acquis de l'Education Nationale. Ses actions visent à améliorer les prestations et l'information (Etape 1, encadré 1, p.7) sur le territoire, et à partager les bonnes pratiques en vue de professionnaliser les acteurs. L'investissement des organisations dans ce type de réseau a contribué à la mise en œuvre du dispositif au niveau régional, puis s'est progressivement essoufflé lorsque les pratiques ont atteint leur rythme de rodage.

- La loi VAE accorde une large marge d'action dans l'élaboration d'un réseau d'information et de conseil. Cela révèle en conséquence une grande diversité des pratiques. La Région PACA, par exemple, disposait initialement de 17 Points Relais Conseils (PRC) en VAE, financés par l'Etat. En 2006, l'autorité régionale récupère la responsabilité de cette mission et supprime les PRC afin de déployer un système de diffusion d'informations et de conseils mieux réparti sur le territoire. Ce maillage s'appuie désormais sur les nombreuses structures locales déjà existantes (62 sur l'ensemble du territoire, en 2011) : les OPCA, les chambres consulaires, les branches professionnelles et les partenaires sociaux, les associations d'insertion, etc. C'est au GIP Espace Compétence qu'est revenue la responsabilité de piloter et mutualiser les pratiques d'informations conseils et de proposer une ingénierie à disposition des praticiens.
- La Région veille à la qualité des prestations d'accompagnement. La loi concède une fois encore une possibilité d'appropriation du dispositif et induit une hétérogénéité des pratiques et des normes. L'accompagnement soulève la question du choix des partenaires, de la qualité de leurs prestations et par conséquent de la professionnalisation des acteurs. D'une politique de labellisation des prestataires, à l'élaboration d'une Charte régionale d'accompagnement ou d'un recours aux marchés publics, chaque région doit définir ses propres critères d'évaluation des organisations et des prestations proposées. Le processus de choix des prestataires

induit par lui même une importante diversité des prestations proposées d'une région à l'autre.

Les dispositifs de prise en charge financière, de l'accompagnement notamment, s'encastrent dans les politiques d'emploi de chacune des régions. Certaines régions choisiront ainsi d'« articuler leurs aides avec les différents financements existants, d'autres préféreront financer tous les publics » (CNFPT, Centre INFFO, Conseil Régional Rhône-Alpes, 2007). Des discontinuités concernant les prises en charges financières peuvent exister. Les objectifs des différents financeurs VAE ne sont pas toujours compatibles et se chevauchent parfois. La région PACA a opté pour une complémentarité des financements. Un chèque individuel de 550 euros a été initié, afin de financer l'accompagnement en VAE (Etape 3, encadré 1, p. 7) ou en post-VAE, dans le cas d'une validation partielle. Ce chèque individuel cible les chômeurs, bénévoles ou salariés en situation précaire, visant les premiers niveaux de certification professionnelle (niveaux V, IV ou III). L'aide peut être sollicitée si le candidat n'a droit à aucune aide par le biais d'autres organismes. Les chèques obtenus sont uniquement utilisables dans les structures retenues par la Région.

L'hétérogénéité des pratiques, l'éparpillement potentiel des ressources et le chevauchement des compétences soulèvent la question de la gouvernance d'un tel dispositif. Le dispositif est conduit par une multiplicité d'organes de réflexions et de régulation des pratiques, à la fois régionaux et étatiques. Le paysage est flou et il est difficile de coordonner et d'unifier les actions initiées. L'opérationnalisation sur les territoires d'un tel dispositif est hétérogène (Bonvin, Burnay, 2000 ; Castel, 1995).

Section 1.3. De l'appréhension d'une défection du salarié vers une approche collectivement négociée.

Syndicats de salariés et organisation d'employeurs partagent les valeurs sociales véhiculées par la VAE : c'est un outil potentiel de développement professionnel et de sécurisation des parcours pour le salarié, mais c'est aussi la possibilité pour la firme (Leplâtre, 2005 ; Cognet, 2005) de :

Identifier les compétences et connaissances détenues dans l'entreprise, ou les compétences transversales à un groupe (Brochier, Guitton, Legay, Machado, 2007), et améliorer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Articuler la gestion par les qualifications et la gestion par les compétences (Béret, Lewandowski, 2005). La VAE devient un outil du management par les compétences.

Développer un secteur en mal de professionnalisation. Des agences d'intérim initient des démarches VAE pour faire face aux déficits de main d'œuvre qualifiée de certains de leurs clients (Bezard-Falgas, Chimento, 2005, 2005b). Ce phénomène est observable dans le secteur sanitaire et social (Audigé, Debeaupuis, Segal, Vilchien, 2005 ; Maerel, 2002), et plus spécifiquement dans le secteur des services à la personne, identifié comme un secteur privilégié pour la création d'emploi et bénéficiant d'une volonté politique de professionnalisation. D'autres secteurs, comme le secteur bancaire, doivent faire face à la complexification de certains de ses métiers (Gras, 2005) :

- Reconnaître et valoriser les compétences en fidélisant les salariés autrement qu'en termes financiers. La VAE devient un levier pour motiver et encourager et reconnaître les compétences du salarié au sein de la firme. La certification dispose d'une forte reconnaissance sociale dans les firmes également.
- Améliorer la mobilité interne et la transférabilité des compétences en fonction des besoins. Maintenir ainsi des salariés dans l'emploi.
- Améliorer la mobilité externe des salariés en utilisant la VAE comme un outil d'aide au reclassement (Lenain, 2005).
- Rationaliser les coûts de la formation.
- Augmenter l'appétence des salariés pour la formation et encourager des reprises d'études afin d'accroître le capital humain disponible au sein de la firme.

Au regard de ces avantages potentiels et « conformément aux termes du préambule de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003¹³, (...) -l'ensemble des partenaires sociaux- signataires¹⁴ de l'avenant n°2 du 20 juillet 2005, s'accordent sur l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience (...) » en vue de l'obtention d'une certification professionnelle et, plus spécifiquement, d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP). Cet avenant initie les conditions de développement et d'application de

¹³ Accord National Interprofessionnel, du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

¹⁴ Medef, CFDT, CGPME, UPA, CFE CGC, CFTC, CGT FO, CGT.

la VAE. La mission d'information est confiée au Fonds National de Gestion Paritaire de la Formation Professionnelle. Les dépenses liées à la VAE, quant à elles, doivent être imputables au budget formation de l'entreprise ou de son OPCA et le salarié peut demander à bénéficier d'un congé VAE.

Néanmoins, des tensions existent. Certaines branches professionnelles ou certains métiers, notamment lorsque l'accès repose sur la possession d'une certification, craignent une dévalorisation de leurs certifications (Lecourt, Méhaut, 2007). D'autres appréhendent que l'inscription de certains CQP au RNCP accentue la concurrence entre les certifications publiques et les CQP généraux (Veneau, Charraud, Personnaz, 1999), et affaiblisse les CQP. Même si, aujourd'hui, de nombreux CQP sont enregistrés au RNCP et que les branches professionnelles encouragent l'accès des CQP par la voie de la VAE, des réticences persistent à laisser la gestion et la régulation des CQP sous l'entière responsabilité du RNCP.

Dans la pratique, la VAE reste un droit individuel et l'entreprise soutiendra sa mise en oeuvre uniquement si le projet s'intègre dans sa stratégie de gestion des ressources humaines (Béret, Lewandowski, 2005). Les avantages énoncés sont potentiels. Les gains de temps ne vont pas de soi et les coûts engagés pourraient, à terme, ne plus être maîtrisés. Les difficultés organisationnelles liées à la durée des formations qualifiantes ne seront pas obligatoirement évacuées : en cas de validation partielle, une formation individualisée et un accompagnement supplémentaires pourront être nécessaires pour obtenir la totalité de la certification.

De nombreux employeurs craignent que l'obtention d'une certification soit pour les salariés l'occasion d'améliorer leur pouvoir de négociation salariale et représente un risque de mobilité externe. Le dispositif VAE vise à reconnaître la valeur d'une expérience, élément du capital humain, et permet potentiellement à l'individu de la valoriser à l'extérieur de l'entreprise. Ceci fait référence à la distinction capital humain général versus spécifique, issue de la théorie du Capital Humain (Becker, 1964). Cette dernière précise que l'entreprise finance l'accumulation de capital spécifique car il n'a de valeur que dans cette dernière. L'individu voit sa productivité s'accroître dans l'entreprise seulement. Le capital humain général est transférable car son détenteur possède des capacités d'adaptions à un autre contexte de travail, l'entreprise redoute un risque de défection. Un tel investissement est alors à la charge de l'individu et la firme, quant à elle, privilégie des formes d'accumulation du capital humain spécifique (Dubar, Podevin, 1990 ; Berton, Podevin, 1991), de type formations courtes et d'adaptation, non diplômantes (Dubar, 2004). Dans cette perspective, il est par

conséquent logique que les employeurs craignent d'investir à perte dans un tel dispositif, de peur de voir le salarié nouvellement certifié quitter l'entreprise

Mais en admettant que l'information et la mobilité des salariés ne sont parfaites, que les firmes ne sont pas homogènes, et que la rémunération ne s'alignent pas toujours à la productivité marginale des travailleurs, nous pouvons supposer que l'entreprise ait un intérêt à financer du capital général et à déployer en son sein le dispositif de VAE :

L'entreprise peut proposer une rémunération inférieure à la productivité marginale de ses salariés, mais supérieure aux salaires proposés dans les autres firmes (ces dernières ne bénéficient pas d'une information suffisante sur les capacités des individus). Un gain est dégagé et l'entreprise l'utilise pour mettre en œuvre une politique d'accumulation de capital général, sans craindre que les salariés formés partent (Katz, Ziderman, 1990).

L'existence de coûts de transaction sur le marché du travail peut inciter l'entreprise à proposer des processus d'accumulation du capital humain général à ses salariés plutôt que de les licencier (Acemoglu, Pischke, 1998). L'hétérogénéité des firmes (organisation, technologie, etc) remet en cause la mobilité parfaite des salariés. Des compétences, même transférables, ne sont pas valorisables partout de la même manière.

Au-delà du relâchement d'hypothèses, il semble qu'une mise en œuvre collective du dispositif puisse amoindrir certaines craintes et certaines difficultés inhérentes aux principes de fonctionnement du dispositif (Merle, Combres, Chassard, Klein, 2008 ; Liaroutzos, Paddeu, Lozier, 2003). Un dispositif collectivement négocié, au service des politiques de gestion des ressources humaines d'une branche ou d'une firme, permet d'inscrire les résultats et les moyens mis en œuvre dans le cadre d'une démarche VAE. L'entreprise et les salariés s'assurent, dès le départ, que les moyens logistiques et financiers nécessaires seront mis à leur disposition. Les conditions d'informations et d'accompagnements pourront y être précisées. L'engagement d'une entreprise peut difficilement se dissocier de l'action de sa branche. Un dispositif centralisé et concerté permettra de remédier à l'éparpillement des différentes entreprises de la branche et de ses syndicats.

« Au croisement de sollicitations externes et de dynamiques internes », l'entreprise représente une source décisive de légitimité du dispositif VAE et permet de soutenir des projets individuels axés soit vers une stratégie de mobilité interne, soit une logique de sécurisation des parcours professionnels (Brochier, Kogut-Kubiak, Labruyère, Quintero,

2008). L'implication de la firme et les conditions de mises en œuvre, négociées ou non, influent sur la mise en œuvre du droit individuel à la VAE et participera à la différenciation des parcours entre les candidats.

Les principes de fonctionnements du dispositif VAE réanime les enjeux de la certification au sein du système d'éducation et du marché du travail français (Lecourt, Méhaut, 2007). Des tensions multi-niveaux et multi-acteurs se dévoilent et participent à une différenciation des pratiques d'acteurs au sein du dispositif. La question de l'égalité de traitement des candidats VAE est soulevée, qu'en est-il des utilisations individuelles du dispositif ?

Section 2. La VAE : accumulation des capacités productives ou amélioration des signaux individuels dans un environnement professionnel situé.

Au regard des traits sociétaux dans lesquels il s'encastre et des enjeux théoriques qu'il soulève, le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience laisse pressentir une différenciation de sa mise en œuvre, qui influencerait sur les pratiques individuelles. Afin de saisir ces logiques individuelles, nous devons interroger la substance qui anime ce nouveau dispositif. Nouvelle voie d'accès à la certification, notre cadre d'analyse de la VAE doit être créé. Afin de saisir ces logiques individuelles de parcours, nous mobilisons des théories économiques habituellement utilisées pour comprendre les décisions individuelles d'investissement en capital humain. Nous empruntons et déployons leurs questionnements et hypothèses au sein du dispositif VAE¹⁵ :

Si l'on admet que le dispositif VAE permet d'augmenter les capacités productives, la théorie du Capital Humain laisse entrevoir des différences dans les capacités (aptitudes individuelles) et les opportunités financières (espérance de rendement ; Section 2.1) entre les candidats à la VAE.

Sous l'éclairage de la théorie du Signal, la VAE améliore la signalisation des capacités productives. Le coût de signalisation différencie les candidats entre eux (Section 2.2).

¹⁵ Ces théories sont brièvement abordées au sein de ce chapitre. L'objectif est pour l'instant d'interroger la nature du dispositif VAE afin de commencer à construire des hypothèses quant aux parcours VAE ; Ces théories seront développées au sein du Chapitre 3.

Les règles de fonctionnement des marchés français et leurs évolutions influent sur les parcours des candidats (Section 2.3).

Section 2.1. Une accumulation des capacités productives : parcours complets versus incomplets.

Le dispositif VAE reconnaît l'expérience professionnelle et personnelle comme une véritable voie de montée en compétences, alternative à la formation formelle. La situation de travail ne relève plus d'une dynamique d'entropie. Il ne s'agit pas de se former à l'Ecole, puis d'utiliser et de consumer dans l'activité les connaissances et compétences acquises en formation. La sphère du travail et la sphère éducative reconnaissent progressivement la pratique comme un outil de développement des capacités. La loi Astier du 25 juillet 1919 marquait le début de l'intervention de l'Etat français en matière d'apprentissage, puis la loi 71.516 du 16 juillet 1971 instituait le contrat d'apprentissage et organisait la formation à la fois sur le lieu de travail et dans des centres de formation d'apprentis (CFA). Depuis près de trente ans, les entreprises ont opéré un passage d'une logique de poste de travail à celle de la compétence (Zarifian, 1999). Aujourd'hui, le management par les compétences améliore les pratiques et l'intelligence collective dans l'action et l'adaptation aux mutations technologiques et économiques. Par ses principes, la VAE poursuit ce mouvement et reconnaît l'activité de travail comme formatrice.

Alternative à la formation formelle, la VAE relativise l'importance de la formation initiale en France et pourrait modifier les investissements individuels en capital humain. L'individu peut désormais choisir d'accumuler de l'expérience et faire valider ses acquis par la suite. Les effets de la VAE sur les comportements individuels dépendent de la légitimité du dispositif et de la rentabilité de la certification obtenue. Si le dispositif s'impose, il pourra contrer les échecs de la Formation Professionnelle Continue en termes de formation qualifiante, en minimisant les inégalités d'accès à la certification et développer les opportunités de promotion sociale (Dubar, Gadéa, 1999).

Nous empruntons les fondements de la théorie du Capital humain et poursuivons cette idée. Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience permet d'évaluer son expérience afin d'obtenir une certification, or l'expérience participe au stock de capital humain et représente un mode d'acquisition de capital humain (Mincer, 1974), au même titre que la formation formelle. Le capital humain représente « les connaissances, les qualifications, les

compétences et les caractéristiques individuelles qui facilitent la création de bien-être personnel, social et économique » (OCDE, 1998). « C'est un bien immatériel qui peut faire progresser la productivité, l'innovation et l'employabilité (OCDE, 2001). Il est inné ou s'acquiert. Il est à la fois un bien de consommation et un bien de production, intrinsèque à chaque individu (Becker, 1964). L'accumulation de capital humain est une décision d'investissement qui améliore la productivité individuelle.

La décision d'investissement dépend de tout ce qui joue sur les coûts d'opportunités, induits par le mode d'accumulation de capital humain (formation formelle, apprentissage, expérience), et sur les rendements anticipés : coûts de formation, perte de salaire, montant du salaire anticipé, aptitude, qualifications, expériences et savoirs accumulés, origine sociale (Willis, Rosen, 1979), etc. Il s'agit d'un investissement avantageux si la valeur actualisée nette des coûts et du rendement est positive. Les investissements les plus coûteux (coûts d'opportunité) et les plus longs génèrent les capacités productives les plus élevées. Par exemple, une année supplémentaire passée au sein du système d'éducation et de formation apporte globalement toujours un gain (salaire et parcours professionnel) même si ce dernier est plus faible qu'auparavant (Baudelot.C et Glaude.M, 1989). Néanmoins, le stock de capital humain se déprécie avec le temps. Il s'accroît tant que l'investissement en capital humain permet de pallier la dépréciation du stock. En vieillissant, les coûts d'opportunité augmentent et le temps restant à vivre, pour valoriser financièrement l'investissement réalisé, diminue. Ainsi, l'investissement brut diminue avec l'âge (Ben Porath, 1967).

Tout capital est une combinaison de spécifique et générale à la fois (Stevens, 1994). Un investissement sera qualifié de général lorsque l'investisseur voit sa productivité marginale augmenter de la même façon dans toutes les entreprises. La rentabilité de l'investissement est la même, peu importe l'entreprise choisie par le salarié : même rémunération, supérieure à celle perçue avant l'investissement. Le salarié est donc libre de quitter son entreprise à tout moment, cette dernière hésitera alors à financer une formation générale. Si le salarié partait, les coûts occasionnés par le financement d'une telle formation ne pourrait être comblés et occasionneraient une perte pour l'entreprise. Dans le cas d'une formation parfaitement générale, les coûts seront donc supportés par le salarié.

Si nous déployons ces hypothèses théoriques au sein du dispositif VAE, alors la décision d'entrer au sein du dispositif (ce n'est pas notre questionnaire ici) et de parcourir le processus jusqu'à la validation révèle l'anticipation d'un gain, induit par une hausse de

productivité. L'une des grandes questions posées à ce stade est celle du caractère formateur ou non de ce processus. S'il s'agit d'une simple « mise en forme » de connaissances déjà acquises, la VAE est alors un processus de signalement de compétences. Si, lors de cette phase, le processus d'explicitation de l'expérience permet une véritable montée en compétences du salarié, l'amélioration de ses capacités cognitives et subjectives permettant de prendre conscience de ses connaissances et de ses compétences (Leplâtre, 2005), alors la VAE est aussi un dispositif de production et pas seulement de mise en forme de connaissance. Cette deuxième hypothèse était déjà soutenue par certains travaux portant sur l'ancien dispositif de Validation des Acquis Professionnels (Clot, Ballouard, Werthe, Magnier, 1999). Le passage par la VAE, spécifiquement lorsque le candidat a bénéficié d'un accompagnement de qualité, représente « une situation potentielle de développement de l'expérience » (Chakroun, Mayen, 2009). « La VAE était bien plus qu'un instrument d'évaluation, un processus qui induit, s'il est bien mené, une véritable montée en compétences » (Delarue et Rivoire, 2005, p37). Le rendement futur anticipé dépend aussi du taux d'actualisation retenu pour comparer les revenus anticipés¹⁶, et des coûts engendrés par le passage par le dispositif VAE: frais d'inscription, accompagnement, perte de salaire (...) versus promotion salariale ou accès à un revenu.

En d'autres mots, si l'on admet que le dispositif VAE permet une montée en compétences, un parcours VAE représenterait, au sein du corpus du Capital Humain, un investissement classique en capital humain. Ce processus d'accumulation de connaissances et de compétences est dirigé vers une utilisation directe sur le marché du travail et les différences de décision d'investissement sont dues à des différences de capacités (espérance de rendement) et d'opportunités (contrainte financières).

Néanmoins, les coûts et les rendements anticipés ne sont pas nécessairement financiers. Un parcours VAE nécessite un important investissement en temps qui est essentiellement imputé au temps de loisirs. Les rendements anticipés ne sont pas nécessairement financiers. D'autres motivations que celles dirigées vers le marché du travail peuvent être envisagées au sein du dispositif. La volonté d'obtenir une certification peut-être orientée vers le système d'éducation et de formation ou axé dans une quête de reconnaissance sociale (Section 1.1, p.25).

¹⁶ Dans un contexte de concurrence pure et parfaite, la valeur d'une certification (ou les gains anticipés) s'ajuste à la demande de compétence sur le marché du travail et au volume de postes ouverts aux certifiés.

Une autre question fondamentale reste en suspend : pourquoi est-il nécessaire de valider une hausse de productivité par l'obtention d'une certification ? La perspective du Capital Humain ne permet pas de l'expliquer. Cette dernière permet de supposer que si l'individu investit dans une année supplémentaire d'études, c'est qu'il y a intérêt financièrement. Si nous empruntons cette hypothèse et que nous l'adaptions à un parcours VAE, alors, comme pour la durée des études, ce corpus théorique nous permet uniquement de supposer que les parcours complets (jusqu'au passage devant le jury) permettent d'accumuler plus de capital humain qu'un parcours interrompu. L'un et l'autre types de parcours -complet et incomplet- correspondent chacun à différentes anticipations de rendement¹⁷. Le taux d'actualisation est vraisemblablement plus élevé pour un candidat rencontrant des difficultés ou disposant d'un capital humain au départ peu développé. Le candidat intègre ces difficultés dans son calcul coût/gain, ce qui a pour conséquences d'amoindrir les revenus futurs qu'il peut espérer. Il optera plus probablement pour un parcours incomplet. Nous pouvons sans doute aussi supposer qu'un candidat disposant de faibles ressources financières ou d'un faible niveau de capital humain choisira d'interrompre sa démarche plus tôt. Les candidats les plus dotés initialement opteront pour un parcours complet.

Des travaux d'enrichissement du modèle de base du Capital Humain (Willis, Rosen, 1979) démontrent, qu'en environnement incertain, l'individu peut modifier, à chaque étape, ses plans d'actions en fonction des événements, de l'expérience et de l'éducation qu'il accumule. Les décisions y sont alors séquentielles. Dans le cadre du dispositif VAE, cette vision de la décision d'investissement renforce notre hypothèse relative à l'arbitrage des candidats entre un parcours complet et incomplet, dans la perspective de la théorie du Capital Humain. Au fil de son parcours (Encadré 1, p.7), l'individu peut être amené à réviser son choix et sortir du dispositif.

L'observation des abandons (parcours incomplets) versus validation (parcours complets) au sein du dispositif semble pertinente. Mais comment distinguer les candidats qui optent pour un parcours complet, et qui obtiennent la validation de ce parcours, de ceux qui optent aussi pour un parcours complet mais n'obtiennent rien. L'objectif du dispositif VAE est bien d'obtenir une certification. La question ne peut être posée dans le cadre théorique du capital humain. Considérer la validation reste le seul moyen pour nous de

¹⁷ Il ne s'agit pas ici d'analyser la valorisation du passage par la VAE

distinguer les candidats des parcours complets des parcours interrompus, et de spécifier ceux qui obtiennent validation de ceux qui n'obtiennent rien.

La théorie du Capital Humain reste limitée pour appréhender l'objectif premier du dispositif VAE, à savoir l'obtention d'une reconnaissance formelle d'un niveau de capital humain, acquis via l'expérience. Dans un contexte de transparence et de circulation parfaite de l'information, les déséquilibres entre offre et demande d'éducation ne peuvent porter que sur les quantités, il n'y a donc pas de problèmes de qualité et aucune nécessité de preuve de ses compétences. L'existence de la certification n'est pas élucidée. « La certification n'a au mieux qu'une fonction interne de contrôle de qualité dans la chaîne de fabrication des facultés productives » (Vinokur.A, 1995).

L'introduction d'incertitudes informationnelles dans le modèle de Capital Humain ne permet pas de résoudre cette question. Aujourd'hui, l'individu ne maîtrise pas parfaitement les conditions d'emplois et de salaires qui s'offriront à lui. Le futur taux d'emploi pour un niveau de formation donné et le développement du chômage, le déclassement, les incertitudes quant à l'efficacité du processus d'apprentissage et le taux de dépréciation des compétences, sur le marché du travail, accentuent les risques pris par l'investisseur en capital humain. Un individu averse au risque réduira par conséquent son investissement (Touahri, 2009). Celui qui investit a pour but d'accentuer sa prime de risque, tel un investissement sur le marché des actions et des obligations. Dans le cadre de la VAE, ces incertitudes informationnelles sont exacerbées, incitant les candidats à abandonner ou à ne même pas entrer en VAE¹⁸. L'individu n'est pas certain de pouvoir rentabiliser cet investissement et obtenir la prime de risque qu'il anticipait. De nombreuses incertitudes financières s'observent au sein du dispositif (obtention ou non du congé VAE, frais d'accompagnements potentiels), mais aussi à son issue. Après le passage par le dispositif, les employeurs n'ont aucune obligation légale de rémunérer cet investissement. Alors comment pouvons nous expliquer qu'un individu entré au sein du dispositif choisisse d'accomplir un parcours complet jusqu'à l'obtention d'une certification ? Pour pouvoir considérer le dispositif VAE comme un outil de protection contre le risque, il faut pour cela envisager une conception plus étendue de son rôle que celui d'accumulation de capacités productives.

¹⁸Mais notre objectif n'est pas ici de nous intéresser aux accès à la VAE.

Section 2.2. Une amélioration des signaux individuels par la validation.

La théorie du Signal lève à son tour l'hypothèse d'information parfaite et incite, en se réappropriant ses hypothèses au sein du dispositif VAE, à une autre perception de la nature de ce dernier. L'obtention d'informations relatives au stock de capital humain d'un individu est une démarche coûteuse. Cet ensemble d'information est effectivement asymétrique, partiel et n'est pas disponible instantanément (Stigler, 1961 ; Akerlof, 1970).

L'opacité du capital humain signifie que la productivité de l'individu n'est pas appréciable par l'employeur en dehors de l'activité. Ce dernier peut être conduit à proposer un même salaire pour des productivités différentes. La certification révèle l'investissement en capital humain que l'individu a réalisé, informe sur sa productivité et la hiérarchise avec d'autres (Arrow, 1973 ; Spence, 1973). Par conséquent, le dispositif VAE permet à l'individu d'accumuler des compétences productives, mais principalement de révéler son véritable niveau de stock de capital humain acquis par l'expérience. A cette seule condition, le dispositif VAE peut être envisagé comme un outil de protection face aux risques sur le marché du travail français.

La certification est une procédure par laquelle un certificat est accordé à la personne qui répond aux exigences d'un niveau éducatif, après le passage par la formation initiale, la formation professionnelle continue ou l'apprentissage. Il s'agit à la fois d'un processus de validation d'un niveau de connaissances et de compétences, et du résultat de cette procédure. En France, la certification est conçue en référence à l'Etat et à ses institutions. Elle est une référence stable dans le temps et l'espace pour les employeurs. Inscrite dans les conventions collectives de branches, elle pourra même devenir un outil de progression salariale et de promotion. Le dispositif VAE permet d'obtenir la même certification accessible par les trois autres voies. Aucune certification spécifique n'est créée. Inscrite dans le Code de l'Education, la VAE ouvre donc une nouvelle voie d'accès à la certification.

Sans nier le rôle du système éducatif et de formation, la théorie du Signal (Spence, 1973) considère l'investissement en capital humain comme un moyen de signaler, aux employeurs, ses capacités productives. Les individus sont inégaux face au coût de signalement. Les coûts sont plus supportables pour les individus disposant déjà des plus grandes capacités. La certification joue ce rôle de signalement. Elle est combinée avec d'autres signaux, dans lesquels l'individu a décidé d'investir, et des indices intangibles, tels

que le sexe, l'âge ou l'origine sociale. Au fur et à mesure des recrutements, l'employeur identifie les informations fiables et les utilisera pour les autres recrutements à venir. Le rôle de signalement de la certification est d'autant plus vrai sur le marché du travail français (Section 1.1, p25 ; Béret, Daune-Richard, Dupray, Verdier, 1997 ; Dupray, 2000, 2000b).

Dans cette perspective, les motivations individuelles des candidats à la VAE sont directement tournées vers le marché du travail. Pour pallier à l'incertitude des employeurs, les candidats investissent afin de signaler leurs capacités productives. Le dispositif VAE permet de signaler, par l'obtention d'une certification, la qualité de son expérience, sur le marché du travail. Si cette théorie permet d'expliquer les motivations individuelles des candidats, elle permet aussi de supposer que les candidats les plus aptes supportent des coûts moins élevés, facilitant l'évolution du candidat au sein du dispositif (encadré 1, p.7) et l'obtention de la certification visée. A l'inverse, les candidats les moins aptes subissent des coûts plus importants et rencontrent des difficultés plus importantes à obtenir la certification visée.

La certification dispose d'une valeur absolue et d'une valeur relative. La première est déterminante (Goux, Maurin, 1994 ; Gamel, 2000) mais tend à baisser sous le poids d'un nombre croissant de certifiés: observation d'un phénomène de déclassement, en termes de salaires et de nature des emplois occupés. La deuxième est fondamentale (Baudelot.C et Glaude.M, 1989) puisque, combinée à d'autres signaux¹⁹ et indices²⁰, elle permet d'envoyer un signal sur le marché du travail et de se repositionner dans la file d'attente. Outre justifier le fait de vouloir obtenir une certification, cela laisse supposer que les candidats qui disposeront d'un ensemble signalétique relativement faible au départ de la démarche supporteront des coûts plus importants, et seront plus exposés aux risques d'abandon ou de non validation de leur expérience.

Les acteurs VAE, notamment les certificateurs et les firmes, adoptent des stratégies différenciées vis à vis de la certification (Section 1, p.25). Nous pouvons supposer que cela a pour effet de moduler les coûts subis par les candidats, de nuancer les effets de l'ensemble signalétique dont ils disposent, et, par conséquent, de différencier les parcours VAE selon l'environnement dans lequel ils se trouvent.

¹⁹ Qualité du parcours professionnel, CSP, spécificité ou généralité de l'expérience, etc.

²⁰ Sexe, âge, origine sociale, etc.

Section 2.3. Différenciation des rôles de l'ensemble signalétique selon l'environnement professionnel.

La VAE conforte l'évolution du marché du travail français. Traditionnellement marqué par la prédominance des règles du marché interne (promotion basée sur l'expérience), ce dernier est déstabilisé (Petit, 2002) au profit de nouveaux types de marchés :

- Le marché secondaire relaye relativement peu le critère de certification et tend à privilégier l'embauche de travailleurs peu qualifiés (Valette, 2007).
- L'appartenance à un marché professionnel se caractérise par l'occupation permanente d'une fonction professionnelle et une mobilité interentreprises fréquente, régulée sur la base des compétences, de la réputation et de la certification (Beffa, Boyer, Touffut, 1999 ; Berton, 2001). Sur ces marchés, les compétences y sont aisément transférables, ce qui explique pourquoi les entreprises sont particulièrement réticentes à financer de la formation. La VAE peut à la fois soulever cette difficulté et renforcer le rôle de la certification et de l'expérience sur les marchés professionnels, en permettant aux travailleurs de certifier leur expérience.
- Pour des raisons de sécurité et garantir la qualité des prestations, l'accès à certains marchés est conditionné par la détention d'une certification. Les procédures d'agrément incitent aussi à former les salariés ou à recruter des travailleurs qualifiés. Le secteur des services aux personnes dépendantes et fragilisées illustre tout à fait ces deux logiques et fait écho à une volonté politique de professionnalisation de l'ensemble du secteur. Le diplôme d'Etat d'aide soignante (DPAS, aujourd'hui le Diplôme d'Etat d'Aide Soignant) est obligatoire pour exercer. Le DEAVS (diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie) ne l'est pas légalement, mais est fortement recommandé. Les processus de labellisation ou de certification qualité des services et des structures de ce secteur sont particulièrement attentifs à la qualification des salariés. Par ailleurs, le renouvellement de ces agréments nécessite l'élaboration d'un bilan annuel relatif aux formations qui ont été initiées. La VAE renforce le rôle de la certification sur ce secteur et développe de nouvelles opportunités d'accès ou de maintien dans l'emploi et de repositionnement.

Dans une perspective segmentationniste, la certification ne représente pas les mêmes enjeux selon les marchés. Leurs règles de fonctionnement, se prolongent jusqu'aux stratégies des acteurs VAE et des politiques de gestion des ressources humaines des firmes, et rendent possible ou non un investissement en capital humain. Apposée au dispositif VAE, cette idée admettrait l'influence des stratégies des firmes et des acteurs VAE sur les parcours VAE. Si la certification est un critère pertinent partagé sur un marché donné, les parcours individuels y seront plus ou moins facilités. Une volonté politique de professionnalisation du secteur des services à la personne peut induire la mise en place d'aides financières au-près des candidats. Afin de garantir la qualité ou la sécurité de ses prestations, une firme sera incitée à co-investir dans le dispositif VAE, réduisant les coûts supportés par le candidat dans une telle démarche.

La certification ne joue pas un rôle unique et représente des enjeux différents selon sa situation de l'individu (Berton.F, 2000). Ceci laisse entrevoir une multiplicité des motivations et des stratégies chez les candidats VAE, différenciées (Duru-Bellat, 2006) selon l'environnement professionnel.

Le modèle de Capital Humain suppose que les coûts d'acquisition d'information relatives au stock de capital humain des individus est négligeable (Thépaut, 2006). L'emprunt des hypothèses de ce corpus théorique, au sein du dispositif VAE, nous incite à le penser comme un outil de développement des compétence et connaissances détenues par l'individu. L'insertion d'incertitudes informationnelles à ce modèle ne modifie pas cette conception puisqu'elles visent à exacerber le risque d'un investissement en capital humain.

C'est en adoptant une conception plus large du rôle du dispositif que nous pouvons considérer ce dernier comme un outil de protection des individus face aux risques sur le marché du travail. Au regard des caractéristiques du marché du travail français, le dispositif VAE dispose d'un rôle de signal des capacités productives des individus. Il permettrait de résoudre le problème d'anti-sélection, de pallier à l'asymétrie d'information en déployant une procédure permettant d'obtenir des informations sur les qualités intrinsèques des individus.

Le dispositif VAE se déploie dans un modèle français fortement marqué par la certification et la formation formelle. Il renforce le rôle de la certification, mais devient en même temps une alternative à la formation ; il devient un véritable vecteur des jeux de

pouvoir entre les acteurs VAE. Il semble pertinent de supposer que ces tensions se reflèteront dans les pratiques individuelles du dispositif.

Processus d'accumulation de productivité ou d'amélioration des signaux, le dispositif VAE représenterait un investissement tourné directement vers le marché du travail (logique de reconversion, de protection et de maintien dans l'emploi, de promotion). Néanmoins, au regard de la double valeur de la certification, les projets individuels peuvent aussi être tournés vers le système éducatif (logique de reprise d'études). Dans une société fortement hiérarchisée par la certification, cela peut relever aussi de la satisfaction personnelle.

L'arbitrage coûts-gains, l'ensemble signalétique du candidat (signaux et indices) et son environnement professionnel déterminent le parcours du candidat : validation (parcours complet) versus aucune validation ou abandon (parcours incomplet). A cela se rajoutent les influences des stratégies institutionnelles de filtres. Nous faisons l'hypothèse que tous ces éléments représentent des contraintes ou opportunités qui influent sur les parcours des candidats. Les candidats disposent des structures de contraintes et d'opportunités distinctes, différenciant leurs parcours.

L'objectif du dispositif est de lutter contre les inégalités d'accès à la certification. Or, cette hypothèse soupçonne la présence d'écarts entre les candidats, et soulève la question de la mise en œuvre d'un droit individuel. Il convient désormais d'interroger les parcours individuels au sein du dispositif.

Chapitre 2. Le droit individuel à la VAE interroge les conceptions de justice sociale et d'égalité.

Les premières évaluations du dispositif VAE (Besson, 2008 ; Merle, Combes, Chassard, Klein, 2008 ; Benhamou, 2005 ; HCEEE, 2004) s'inquiètent des inégalités observées entre les publics, selon leur situation individuelle, le degré de soutien de l'environnement ou selon les institutions d'accueil (Merle, Combes, Chassard, Klein, 2008). La démarche VAE est plus difficile pour certains candidats et leurs parcours reflètent leurs difficultés professionnelles ou sociales initiales et les tensions qui traversent le dispositif (Section 1).

Les premières conclusions préconisent de créer des conditions d'égalité de traitement sur l'ensemble du processus VAE, qu'il s'agisse de l'accès à l'accompagnement, la qualité des prestations, de l'évaluation de leur expérience ou du financement de la démarche. Présentée au quotidien²¹ comme un outil de justice sociale dans les communiqués et supports d'informations internes des partenaires sociaux, des OPCA, de l'Etat ou encore dans les comptes rendus d'initiatives collectives de VAE, la VAE a pour but de lutter contre les exclusions et de compenser les inégalités d'accès à la certification. Mais comment identifier une situation comme étant une situation juste ? A quelles conceptions de la liberté et de l'égalité cela nous renvoie-t-il ? Egalité versus inégalités de quoi (Sen, 1980) ? Il convient de préciser ces notions afin d'identifier quelle conception de l'égalité véhicule le dispositif VAE (Section 2).

Section 1. Différences de parcours entre les candidats.

La création d'un droit individuel n'aboutit pas obligatoirement à la mise en œuvre efficace de ce droit. La procédure de Validation des Acquis Professionnel (VAP ; ascendant du dispositif VAE) permet de tirer quelques leçons à cet égard (Section 1.1). Les usages du dispositif VAE (Section 1.2) et les premières évaluations du dispositif VAE (Section 1.3) font écho aux contraintes rencontrées par les candidats de la procédure VAP. Malgré des candidats

²¹ Associer les termes « Validation des acquis de l'expérience » et « Justice sociale » lors d'une recherche Internet parvient à une multitude de ressources : communiqués et supports de communication interne aux partenaires sociaux, aux OPCA, documentation d'information au public, comptes rendus d'initiatives collectives, etc.

parfois relativement homogènes en apparence, les issues des parcours diffèrent, soulevant la question de la mise en œuvre d'un droit individuel et des inégalités au sein du dispositif (Section 1.4).

Section 1.1. De la VAP à la VAE : des usages différenciés.

La procédure de Validation des Acquis Professionnels (VAP) est composée de deux versants :

- Elle permet d'accéder directement à une formation post baccalauréat, relevant du Ministère de l'Education Nationale, par une dispense de certification (Décret n°85-906 du 23 août 1985). Le parcours professionnel du candidat permet d'entrer en formation, sans le niveau de certification requis. Près de 15 000 dossiers ont été déposés en 2000 (Labruyère, Paddeu, Savoyant, Tessier, Rivoire, 2002).
- Elle permet d'obtenir des unités de certification sur la base d'une expérience professionnelle de 5 années minimum (loi n°98-678 du 20 juillet 1992). Ce deuxième volet s'est relativement peu développé et ne concerne que les certifications délivrés par l'Education Nationale, les certifications co-signées avec le Ministère de l'Agriculture ou celui du Ministère de la Jeunesse et des Sports. Les titres homologués et les certifications professionnelles de l'enseignement secondaire sont écartés. Plus de 4500 dossiers ont été déposés en 2000, soit cinq fois plus qu'en 1995 (Ancel, 2004). A l'Université, environ 1700 dispenses d'examen pour des unités constitutives de certifications ont été approuvées, soit environ 0.15% sur la population totale des étudiants. Le peu d'information disponible sur ce versant de la loi a joué en sa défaveur, mais l'Université craint une dévalorisation de ses certifications et intègre la VAP dans une logique de formation (Lenoir, 2002).

La procédure VAP (92 et 85) est présente dans toutes les académies et se déploie principalement sur des certifications professionnelles, mais s'est peu développée (Clot.Y, Ballouard.C, Werthe.C et Magnier.J, 2000). Son usage social est lié au contexte socio-économique dans lequel se situe l'individu. Mobilisé comme un outil défensif face à l'insécurité salariale, les individus adoptent principalement des stratégies individuelles

tournées vers le marché du travail, principalement d'autoprotection, au détriment d'une progression salariale (Lenoir, 1999). Ces candidats utilisent la procédure VAP comme un fin en soi, permettant d'obtenir une reconnaissance sociale de leur valeur via l'obtention d'une certification (Labruyère, Paddeu, Savoyant, Tessier, Rivoire, 2002). Ces candidats sont peu soutenus par leur entreprise, à moins que cette démarche n'entre dans la stratégie de cette dernière : exigences réglementaires, remobilisation du salarié, mise en correspondance des compétences avec le poste occupé, professionnalisation d'un métier, mise à jour des activités, réorganisation de la mobilité du salarié, rationalisation des coûts de formation (Labarthe De, Morvonnais De la, 2000).

Plus marginalement, la procédure VAP est déployée au service d'un projet professionnel, d'une évolution personnelle ou professionnelle (Labruyère, Paddeu, Savoyant, Tessier, Rivoire, 2002) : logiques de reconversion ou de promotion. Elle permet de raccourcir le parcours de formation, et à terme les délais du projet. Craignant un échec, ces candidats sont parfois amenés à cacher leur démarche à leur employeur.

Une démarche VAP permet de faire le point sur son parcours professionnel et de l'enrichir, particulièrement pour les moins qualifiés : émergence de savoirs cachés, montée en compétences, remobilisation face à la formation formelle, amélioration de l'employabilité (Barkatoolah.A, 2000 ; Clot, Ballouard, Werthe, Magnier, 2000). Néanmoins, une telle procédure représente pour les candidats un investissement long et contraignant, remettant parfois en cause l'issue de la démarche (Méritan, 2000) : accès et tri de l'information, constitution d'un dossier en vue de l'obtention de dispenses (VAP 85 : pour entrer en formation ; VAP 92 : dispenses d'épreuves), coûts de la démarche, accompagnement ou non.

Les avantages potentiels d'une telle procédure sont mal perçus par les firmes. Ces dernières ont marginalement investi le dispositif. Lorsqu'elles sont à l'initiative de la démarche, les projets sont formalisés, précisant les moyens, les certifications concernées et les résultats attendus. Elles mobilisent la VAP lorsqu'elles se situent sur un secteur en évolution. Les métiers doivent s'adapter, être revalorisés et professionnalisés (Pons, Le Meur, 2000). Le secteur, la politique de management interne et l'organisation du travail déterminent le recours ou non à la VAP (Paddeu, Savoyant, 2003). D'autres facteurs externes interviennent, comme les normes de sécurité ou de réglementation d'accès aux postes, la disponibilité de la main d'œuvre, etc. Lorsque la VAP est intégrée à la politique de l'entreprise, cette dernière adopte

une stratégie de réussite et sélectionne et soutient les candidats susceptibles d'obtenir le plus de dispenses.

La diversité des stratégies individuelles, des firmes et des institutions VAP impliquent des pratiques diverses sur l'ensemble du territoire national. L'environnement au sens large influe sur l'obtention d'une dispense ou non. Dans quelle mesure l'analyse des pratiques de VAP fait écho(s) aux utilisations du dispositif VAE ? Les leçons tirées de la VAP nous permettent d'interroger de manière avertie le nouveau dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience.

Section 1.2. Des logiques individuelles tournées vers le marché du travail.

La VAE tente de répondre aux limites du domaine d'application de la VAP 92. Le champ des certifications accessibles est élargi, la durée de l'expérience est réduite et l'expérience est professionnelle, personnelle ou bénévole. La logique de dispense est remplacée par une véritable voie à la certification, intégrée aux Codes du Travail et de l'Education, qui permet l'obtention de la totalité d'une certification. Le dossier écrit n'est plus obligatoire et peut être remplacé par une mise en situation.

De manière générale, les individus investissent cette nouvelle voie de manière diversifiée. Néanmoins, les motivations individuelles sont principalement tournées vers le marché du travail (Lecourt, Méhaut, 2007).

En 2006, les certifications les plus demandées²² via la VAE (Bonaïti, 2008 ; DGEFP, 2007), correspondent aux services à la personne : 25.5% (dont 19% de Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale -DEAVS- du Ministère des Affaires Sociales ; 6.5% de titres professionnels d'Assistante de Vie du Ministère de l'Emploi). Contrairement aux autres certificateurs (Enseignement Supérieur, Ministères de l'Agriculture, Ministère de la Jeunesse et des Sports), ces demandes sont essentiellement émises par des femmes, peu ou non qualifiées, ce qui correspond au taux de féminisation de ce secteur. Ensuite, 8.2% sont des dossiers de BTS (Education Nationale), 5% représentent des dossiers pour des CAP petite enfance (Education Nationale) et 2.5% sont des dossiers de bac pro des métiers de la sécurité (option police, Education Nationale). Il paraît très clair que les demandes de VAE ont un

²² Il s'agit seulement des dossiers présentés devant le jury.

objectif de valorisation directe sur le marché du travail puisque nombre de ces diplômes sont obligatoires à l'exercice du métier ou facilitent l'obtention d'un emploi dans le domaine.

En 2006 (Bonaïti, 2008 ; DGEFP, 2007 ; Labruyère, 2006 ; 2006b), un tiers des candidats sont au chômage. La part des chômeurs est naturellement plus haute pour les certifications du ministère du travail, qui a principalement tourné son dispositif et ses aides financières vers ce public. L'objectif de valorisation directe sur le marché du travail est confirmé (logique de protection et d'insertion chez les chômeurs et les salariés précarisés ; Personnaz, Quintero et Séchaud, 2005).

Les candidats salariés et déjà certifiés sont plus nombreux au Ministère de l'Education Nationale et spécialement dans l'enseignement supérieur (essentiellement de niveau Bac+III et Bac+IV). Des perspectives de carrières s'offrent à eux et ils souhaitent obtenir une reconnaissance sociale et réduire la différence qui existe entre leur emploi effectif et leur niveau initial de formation. Mais si ces candidats sont tournés vers une rentabilité directe sur le marché du travail (promotion, réorientation, stabilisation sur le marché du travail), l'objectif peut aussi être parfois une reprise d'études, raccourcie via la VAE (Pons-Desoutter, 2007).

La voie de la VAE est même parfois préférée à la Formation Professionnelle Continue pour l'obtention de ces certifications. Par exemple, concernant les diplômes de l'Education Nationale, en 2006 (DGEFP, 2007, Bonaïti, 2008), les diplômés d'un BTS Hôtellerie-restauration sont majoritairement passés par la VAE (53%). Il en est de même pour les métiers de la sécurité (65% pour l'option police nationale ; 70% pour le Bac professionnel sécurité/police). Pour de nombreuses autres certifications, la VAE occupe une place non négligeable : 37% pour les BTS Electrotechnique, 39% pour les baccalauréats des services et 42% pour les CAP Petite Enfance. Depuis 2004, la VAE contribue pour plus de la moitié à la délivrance du DEAVS (Dgas, 2007). Certains salariés sont déjà en fonction dans le secteur de la certification visée et sont contraints d'obtenir une certification pour continuer à exercer. La VAE leur semblerait alors plus adéquate, surtout lorsque l'institution certificatrice a choisi la mise en situation comme modalité de passage devant le jury, notamment pour des demandes de niveaux V.

Depuis 2006, environ 50 000 livrets 1 (Etape 2, Schéma 1, p7) sont distribués chaque année pour les certifications de l'Education nationale. Parmi ces demandes, 30 000 ont été

jugées recevables en 2008, environ 22 000 ont été examinées par un jury et 19 000 validations ont été obtenues. Depuis 2006, le nombre de dossiers examinés tend à stagner, tout comme les validations. Le Ministère de l'Education Nationale reste le premier certificateur par le nombre de certifications délivrées : un peu moins de la moitié de l'ensemble des certifications obtenues par la VAE, en 2007, contre un peu plus de six sur dix en 2004 (Depp, 2010b).

En 2009, les demandes jugées recevables augmentent au sein du Ministère de l'Emploi (10 900 contre près de 10 700 en 2008 ; Beque, 2010 ; 2010b). Près de 9000 candidats se sont présentés devant le jury et 5600 ont obtenu un titre complet. Depuis 2006, le passage devant le jury permet d'obtenir directement la totalité ou partie des certificats de compétences professionnelles²³, plutôt qu'un par un. Les délais d'obtention d'un titre tendent à diminuer. Le nombre de candidats se présentant devant le jury a donc augmenté en 2007, sous l'effet de cette modification des procédures, mais le nombre de titres délivrés se stabilise.

En 2006, les flux au sein du Ministère de la Santé et des Affaires Sociales ont poursuivi leur progression par rapport à 2005 : plus de 14 000 livrets 1 (Schéma 1, p7) déposés (contre 9 219), 10 400 entretiens avec le jury (contre 9 021), 10 574 validations (Dgas, 2007). Ces flux ont sensiblement ralenti durant 2006 : l'externalisation de gestion du dispositif VAE au profit de l'opérateur CNASEA²⁴ nécessitait une phase de transition régulant provisoirement les candidatures, mais doit permettre un développement du dispositif. Parallèlement, l'ouverture à la VAE des certifications sanitaires et sociales a été plus tardive que chez d'autres certificateurs. Fin 2006, une dizaine de certifications sanitaires et sociales ont été ouvertes à la VAE. Depuis, « le Ministère de la Santé et des Affaires Sociales est l'un des premiers certificateurs moteurs de la montée en charge de la VAE : il se situe en tête et à parité avec le Ministère de l'Education Nationale à l'étape de recevabilité et se place au deuxième rang en termes de certifications délivrées » (Dgas, 2007, p4).

Il est compliqué d'obtenir des statistiques actualisées et régulières pour chacun des ministères certificateurs. Néanmoins, si l'on contrôle les évolutions des procédures et l'ouverture récente de certaines certifications à la VAE, les chiffres aux différentes étapes des parcours (Schéma 1, p7) tendent à stagner chez chacun des certificateurs. Aujourd'hui, la répartition des profils des candidats et des certifications demandées respecte la tendance engagée depuis 2006, tous ministères confondus.

²³ Au sein du Ministère de l'Emploi, chaque titre professionnel correspond à un métier et est composé de un à quatre Certificats de Compétences Professionnelles (CCP).

²⁴ Centre National pour l'Aménagement des Structures des Exploitations Agricoles.

Section 1.3. D'un parcours théorique à un parcours réel.

Un parcours VAE est une démarche longue, « complexe et sans aucune certitude sur les résultats » (Personnaz, Quintero et Séchaud, 2005, p1). En effet, le différentiel des effectifs de candidats à la VAE, de l'étape 1 à 5 (Schéma 1, p7), dans le tableau ci-dessous (Tableau 1, p58), laisse supposer que plusieurs phénomènes se mettent en œuvre, expliquant notamment la perte d'effectifs au cours de la démarche ou le taux de réussite en VAE.

Étape 1 et 2: De la demande d'informations à la recevabilité.

Les demandes d'informations ont considérablement augmenté. En 2003, plus de 44 000 individus ont été accueillis en points relais conseils et 90 000 en 2006, ce qui témoigne de la visibilité croissante du dispositif. Toutefois cette progression semble se ralentir. Elle s'explique par ailleurs aussi pour partie par l'extension du champ des possibles (entrée en lice de nouveaux ministères et de nouvelles certifications accessibles en VAE). Comme nous allons le voir, compte tenu du taux de perte aux différentes étapes, on est de fait loin des ambitions affichées au départ.

En effet, les demandes d'information ne sont pas nécessairement suivies de l'étape suivante. Nous observons un taux de fuite des candidats potentiels de 33% de l'étape 1 à 2, en 2006 (Labruyère, 2006 et 2006b ; DGEFP, 2007). Ces candidats ont choisi de ne pas continuer vers la VAE (par choix ou découragement) ou ils n'ont pas été orientés ou acceptés en VAE, parce que la VAE ne convenait pas (expérience insuffisante, projet qui ne correspond pas...). Il existe donc un filtre dès le départ.

L'enjeu de repérage dans le système et ses différentes voies de certification pour les individus et les entreprises reste difficile à surmonter et semble une source de découragement (Personnaz, Quintero et Séchaud, 2005 et 2006; Layec, Leguy, Bataille, Penso-Latouche, Merle, Vern, 2006). Face à une offre de certifications extrêmement large, il n'est pas inhabituel de choisir ou d'être envoyé par un conseiller vers la mauvaise voie ou la mauvaise certification.

Les entreprises procèdent également à des sélections internes pour assurer une réussite de la démarche. Elles peuvent filtrer et ne garder que les bons candidats, au regard de caractéristiques individuelles, de la bonne ou mauvaise expérience professionnelle, des difficultés de communication écrite et orale, etc.

Etape3 : Explicitation de l'expérience.

Lors du travail d'explicitation, le candidat, accompagné ou non, devra expliciter les compétences, capacités et savoir tirés de l'expérience en question, pour les mettre ensuite en correspondance avec le référentiel du diplôme visé. Durant cette étape, l'accompagnement est primordial, particulièrement pour les candidats les moins qualifiés.

Etape 4: Le passage devant le jury.

En 2006, parmi les demandes jugées recevables, un taux de fuite de 20% s'observe au regard des dossiers examinés par les jurys. Ce taux tend à diminuer par rapport à 2005 (-23%). Durant l'étape 3, les candidats sont-ils mieux accompagnés, plus compétents ? Les acteurs plus professionnalisés et le dispositif plus lisible ? Ou bien les candidats sont-ils plus filtrés lors de l'examen de la recevabilité ? Nous n'observons pas une baisse du taux de fuite entre la demande d'information (étape1) et le passage devant le jury (étape 4), qui tend à se maintenir (-47% en 2006, contre -54% en 2004, et -44% en 2003). Ainsi, si le taux de maintien des candidats augmente au sein du dispositif, de la recevabilité jusqu'au passage devant le jury (étape 2 à 4), le taux de fuite de l'étape 1 à 4 stagne (proportionnellement aux effectifs de chaque année). Pourtant les demandes d'informations augmentent sur ces dernières années. Il existe donc un véritable enjeu à l'étape d'information.

Etape 5 : le résultat de la démarche.

Le nombre de diplômes obtenus et le taux de réussite augmentent depuis 2003 de l'étape 4 à l'étape 5 (Schéma 1, p7). Des inquiétudes existaient sur la capacité des jurys à traiter de cette nouvelle procédure. On pouvait aussi s'interroger sur les risques d'une « sur-sélection » par les jurys compte tenu des réticences de certains formateurs. Tel ne semble pas être le cas.

Certes, si l'on compare les taux de succès à une démarche VAE, on remarque que les taux varient considérablement d'un type de diplôme à l'autre et d'une spécialité à l'autre au sein d'un même diplôme. Il existe par exemple un taux de réussite de 71% pour les CAP délivrés par l'Education Nationale en 2005 (DGEFP, 2007), contre 54 % pour les BTS du même ministère. Mais ces taux de réussite sont très proches de ceux de la Formation Professionnelle Continue (FPC). Ainsi, en 2005 (DGEFP, 2007), le taux d'obtention d'un CAP de l'Education Nationale est 81% via la formation continue; le taux de réussite est identique pour l'obtention d'un BTS par la formation professionnelle continue (54%) ou par

la VAE. Mais les taux sont parfois plus défavorables pour la VAE, notamment pour l'obtention d'un Brevet Professionnel (41% via la VAE contre 70% par la formation continue). Notons que ces chiffres ne comprennent pas les validations partielles. En ne considérant pas celles-ci comme des échecs, nous obtiendrions des résultats encore meilleurs en VAE. Ici aussi, les taux de réussite comparatifs entre la VAE et la FPC dépendent des spécialités des certifications. En d'autres termes, les taux de validation tendent à augmenter et la VAE vise même à obtenir des résultats semblables à la FPC dans certaines spécialités de certifications. On peut supposer que les jurys ne sont pas plus sélectifs qu'en FPC.

Les données précédentes et les travaux réalisés sur les parcours en VAE (Personnaz, Quintero et Séchaud ; 2005) observent qu'une démarche réussie implique un jeu vertueux de ressources pour parvenir à terme d'une démarche VAE. L'investissement personnel et financier que représente la VAE est un facteur important de découragement. Après s'être renseignés ou avoir commencé une démarche VAE, certains préféreront passer par la formation formelle.

La question du financement constitue une dimension importante dans la problématique de la VAE. La question de la gratuité fait débat, mais est un point sensible pour les demandeurs d'emploi. Une grande diversité des pratiques est aujourd'hui observable sur le terrain, notamment au niveau des tarifs, ce qui implique l'existence de biais dans les demandes de certification, indépendamment des souhaits des individus et des besoins réels des entreprises. Les coûts dépendent des certifications visées et des statuts des candidats vis à vis du marché du travail. L'inscription à la certification visée est obligatoire, comme pour tout étudiant, à laquelle s'ajoutent les frais potentiels d'accompagnement. L'ensemble de ces coûts est à la charge de l'individu ou assumé (totalement ou partiellement) par l'entreprise si le candidat est salarié. Les Régions et l'Etat tendent à déployer des mesures d'aides de financement au près des demandeurs d'emploi.

Un environnement favorable est indispensable tout au long du parcours VAE: bénéficier d'une information suffisante pour faire le choix de la certification adéquate, bénéficier de mesures d'accompagnement de la part des entreprises et des institutions VAE, surtout lors de la phase difficile d'explicitation de l'expérience en concordance avec le diplôme visé: tutorat, aide financière, avoir confiance en soi, connaître une situation stable. Il semble évident que les impacts négatifs du chômage comme le manque de confiance en soi (la peur de l'échec) ou

qu'un environnement familial difficile, etc., puissent freiner tout engagement dans la VAE. Certains candidats reporteront la démarche en attendant des conditions plus favorables.

L'abandon peut également être lié à la motivation initiale de l'individu. Si le but premier est de retrouver un emploi pour les chômeurs, le fait de retrouver un emploi en cours de démarche pourra être un facteur d'abandon.

Il faut enfin souligner que lorsque le candidat obtient une certification partielle, il retombe souvent dans le droit commun de la formation formelle, comme c'est souvent le cas dans le cadre d'initiatives d'entreprise et surtout pour les premiers niveaux de certifications (Liaroutzos, Paddeu et Lozier, 2003). Or, dans la lignée des débats sur l'individualisation (Correia, Pottier, 2004 ; 2005) et sur la sécurisation des parcours, l'offre de formation et les modalités de soutien s'avèrent aujourd'hui très mal adaptées à des demandes de formation modulaires liées à des parcours personnels complexes et à des validations partielles de l'expérience.

Tableau 1: Evolution en nombre des parcours VAE²⁵.

	2006	2005	2004	2003
Etape 1 : Demandes d'information.	90 000	-	79 907	44 714
Etape 2 : Dossiers jugés recevables	60 000 - 33.3% par rapport à Etape1	57 674	-	-
Etape 3 : Explicitation de l'expérience.	-	-	-	-
Etape 4 : Dossiers examinés par un jury.	48 000 -20% par rapport à Etape2 -47% par rapport à Etape1	44 301 -23% par rapport à Etape2	36 530 -54% par rapport à Etape1	24 900 -44% par rapport à Etape1
Etape 5 : Certifications obtenues.	26 000 -46% par rapport à Etape4 -71% par rapport à Etape1	22 622 -49% par rapport à Etape4	17 724 -51% par rapport à Etape4 -77% par rapport à Etape1	10 744 -57% par rapport à Etape4 -75% par rapport à Etape1

Source : Ministères certificateurs, données traitées par la DGEFP (DGEFP, 2007) et Céreq (Personnaz, Quintero et Séchaud, 2005).

²⁵ Les certifications se sont ouvertes progressivement à la VAE, les certificateurs ont donc mis en place le dispositif VAE à des rythmes différents. C'est pourquoi, il est difficile d'obtenir tous les chiffres de tous les ministères, à chaque étape du dispositif, pour chaque année. De plus, il n'existe pas d'harmonisation statistique entre les certificateurs, il est complexe de récupérer des chiffres compatibles et régulièrement mis à jour chez l'ensemble de tous les certificateurs : leurs services centraux, régionaux, départementaux, etc.

Par ses principes de fonctionnement de la VAE, et au regard de ces premières observations, ce dispositif confirme le modèle français de la certification, que l'on parle de la valeur externe du diplôme comme de sa valeur interne au système éducatif. Nous distinguons les demandes tournées vers le marché du travail qui tendent vers un objectif clair : maintien dans l'emploi, retour à l'emploi, professionnalisation du métier, reconversion notamment vers des professions réglementées à l'accès, anticipation de difficultés d'évolutions professionnelles, etc. Et l'on observe les demandes faites dans un souci de reconnaissance : environnement professionnel, familial, estime de soi. Globalement, les candidats veulent surtout obtenir une stabilisation de leur situation professionnelle, au-delà d'une volonté de rattrapage.

Un lien fort s'observe entre la motivation du candidat, le parcours VAE et son issue. Les logiques individuelles sont diversifiées. L'accomplissement d'un parcours VAE nécessite, quant à lui, un ensemble suffisant de ressources pertinentes pour faciliter les parcours ou pallier aux contraintes que rencontre le candidat. Ces inégalités d'opportunités et de contraintes différencient les parcours des candidats au sein du dispositif. Il est nécessaire de pouvoir considérer ces inégalités dans la mise en œuvre du dispositif, plus particulièrement en ce qui concerne les candidats les plus fragiles et les moins dotés (Personnaz, Quintero, Séchaud, 2005 ; Doriac, 2005, Benhamou, 2005).

Section 1.4. Différenciation des parcours entre des candidats en apparence homogènes.

Même lorsque les candidats sont relativement homogènes en apparence, nous observons des différences très marquées en ce qui concerne les issues de la démarche VAE. Tel est le cas au sein de l'enquête nationale que nous mobilisons. Il convient tout d'abord de démontrer dans quelle mesure cette enquête permet de mettre en exergue les phénomènes de différenciation des parcours VAE.

a) Présentation de l'enquête « Parcours des candidats à la VAE pour des certifications de niveau V ».

Le questionnaire détaillé de cette enquête est présenté page 245 de cette thèse, en annexe. Nous nous proposons ici d'en faire une description synthétique.

Tous les candidats présents dans l'enquête ont vu leur demande jugée recevable entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2005. Il s'agit d'un échantillon uniquement composé 3474 candidats déjà entrés au sein du dispositif. Nous n'avons aucun éléments sur les candidats dont la demande n'a pas été jugée recevable, c'est à dire les candidats qui se sont arrêtés aux étapes de demande d'information et de recevabilité (Schéma 1, p7). Il existe donc un biais mais qui ne nous handicapera pas puisque nous concentrons notre questionnement uniquement sur les parcours des candidats ayant été jugés recevables.

L'un des premiers intérêts de cette enquête est de nous permettre de nous rapprocher au plus près du parcours VAE décrit théoriquement (Schéma 1, p7 et schéma 2 p64). En effet, elle vise à décrire les parcours des candidats, les différentes étapes par lesquelles ils passent (Module G, H, I et O) : le candidat a-t-il déjà passé une épreuve ? Si oui, a-t-il obtenu le titre ou diplôme souhaité ? Qu'a entrepris le candidat à la suite d'une validation partielle ? Ou bien encore, quelles sont les raisons d'abandon du candidat ? A ce propos, le module H nous permet d'interroger le caractère volontaire ou subi de l'abandon. Enfin, qu'est devenu le candidat après son passage par le dispositif VAE ?

L'enquête caractérise également les projets des candidats. Au sein du module F, nous apprenons qui a été à l'origine de la démarche (l'employeur, le candidat lui-même, une institution de placement, l'entourage familial, etc.) et quelles sont les motivations d'entrée dans le dispositif annoncées par les candidats.

Toujours dans l'optique de décrire les parcours des candidats, l'un des principaux objectifs de cette enquête est de pouvoir comprendre pourquoi nous observons un écart entre le nombre de candidats déclarés recevables à l'entrée au sein du dispositif et le nombre de (parties de) titres ou diplômes délivrés par la VAE. Par quelles difficultés passent les candidats à chacune des étapes de leurs parcours VAE ?

Pour cela, les modules J, K, L, M et N nous permettent de préciser quels ont été les aides financières (les aides financières et le congé VAE) et humaines (l'accompagnement par des tuteurs, le soutien de l'employeur, le soutien de l'entourage, etc.) - que chaque candidat a pu mobiliser, afin de l'aider à parcourir les différentes étapes du dispositif. Ces modules permettent d'objectiver et de quantifier les difficultés rencontrées, mais également de recueillir les ressentis des candidats quant à leurs parcours et les obstacles rencontrés. Certaines questions posées aux candidats nous permettent aussi d'interroger le caractère

volontaire ou subi de certains états. Par exemple : le candidat n'a pas fait de demande de congé VAE, le candidat n'a pas bénéficié de l'accompagnement ; l'une et l'autre de ces observations peuvent avoir été volontaires ou non choisies.

De plus, les modules A et P, nous informent des caractéristiques socio-démographiques des candidats, à savoir le niveau de formation et l'origine sociale (plus précisément le sexe, le type de famille, si l'individu est né en France ou non). Le module B éclaire la situation de l'individu vis à vis du marché du travail à la date d'entrée au sein du dispositif VAE ; il nous informe notamment sur l'emploi occupé ou le dernier emploi occupé (pour les demandeurs d'emplois ou les inactifs à la date d'entrée dans le dispositif). Le module C suivant précise la situation concernant la recherche d'emploi pour les demandeurs d'emploi, ainsi que les raisons qui ont provoqué cette situation. Puis, les modules D et E quantifient les expériences de formations professionnelles et les expériences professionnelles ou de bénévolat vécues par les individus dans le domaine d'activité du diplôme ou du titre visé. Nous pouvons aussi y lire une catégorisation des parcours professionnels des candidats quant à l'ensemble de leur vie active.

Enfin, cette enquête recouvre à la fois des salariés (3064), des chômeurs (372) et des inactifs (38). Ces deux derniers types de candidats représentent une partie trop infime dans l'enquête pour obtenir des résultats significatifs. De plus, les possibilités d'aides de financement de la démarche ne sont pas les mêmes selon la situation sur le marché du travail, en conséquence, nous traiterons uniquement des parcours des salariés.

b) Différenciation des issues des parcours malgré l'homogénéité de l'échantillon.

Présenté précédemment dans l'introduction, notre échantillon est composé de 3074 candidats dont les dossiers de demandes de VAE ont été jugés recevables pour les titres et diplômes de niveau V des ministères de l'Education Nationale, de l'Emploi et de la Cohésion sociale et du logement, et de la Santé, entre le 1er janvier et le 30 juin 2005. Leurs situations ayant été observées au dernier trimestre 2006, soit plus d'un an après.

Ces candidats reflètent une certaine homogénéité en apparence. Il s'agit essentiellement de femmes (88%), ne détenant aucun diplôme (63%). La plupart des candidats sont en emploi à la date d'entrée au sein du dispositif VAE (88%). Près de 80% occupent un emploi à durée indéterminée, dont 62% travaillent plus qu'un mi-temps. Plus de 86% des candidats disposent d'au moins trois années d'expérience dans le champ sanitaire et social, de

l'enfance, des personnes dépendantes et fragiles²⁶, les autres candidats proviennent du commerce et de l'industrie (7.5%) ou de l'administration publique (6%). Plus précisément, 42% des candidats sont employés par une structure qui s'occupe de personnes dépendantes (personnes âgées, atteintes d'un handicap ou en difficultés sociales), 11% de ces structures ont une activité dans le secteur de l'enfance et 33% appartiennent aux autres services aux particuliers²⁷. Ils sont 34% à être employés dans la fonction publique (territoriale, d'état et hospitalière), 36.5% par une association, 22% par une entreprise privée et 7.5% sont employés par des particuliers. Ces secteurs renferment des activités et des réalités très hétérogènes. Les caractéristiques des candidats reflètent par conséquent les principales caractéristiques des salariés du secteur des aides à la personne.

Les certifications visées concernent principalement le secteur des services à la personne, corroborant la tendance nationale. Les candidats sont 15% à souhaiter obtenir un diplôme de l'Education Nationale dans le secteur des services à la personne (ADENAT), à savoir un CAP Petite Enfance ou un BEP Carrières Sanitaires et Sociales ; 12% visent un autre diplôme de l'Education Nationale (ATENAT). En ce qui concerne le ministère de l'emploi, ils sont 8% à souhaiter valider un titre professionnel d'assistante de vie aux familles (ADV) et 6% un titre ou diplôme non relatif aux services à la personne (AUTTIT). Ils sont 30% à souhaiter un diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (AVS) délivré par le ministère de la santé et 29% un diplôme professionnel d'aide soignante (parfois en spécialité puériculture –DEAS-).

Malgré cette homogénéité apparente des caractéristiques individuelles des candidats, nous observons de vraies disparités au regard des issues de la démarche : 59% ont obtenu une validation, 3% des candidats n'ont rien obtenu et 21% ont abandonné en cours de parcours et 17% n'ont pas débuté les épreuves. Cela suggère que de vrais mécanismes de différenciations ont lieu au sein du dispositif, tout au long des parcours VAE. Nous supposons que les candidats ne disposent pas des mêmes structures d'avantages et de contraintes, de la même

²⁶ Les services à la personne correspondent à des services contribuant au mieux-être des citoyens chez eux, sur leur lieu de travail ou de loisir. Nous distinguons les services aux personnes dépendantes, les services à la famille et les services de la vie quotidienne (*loi du 26 juillet 2005 et précisé à l'article D.129-35 du Code du travail*).

²⁷ Nous ne connaissons pas le détail des activités du salariés, mais seulement l'activité de l'établissement employeur. Ainsi, l'activité du candidat peut relever d'un métier autre que cette activité déclarée. Par exemple, un candidat peut travailler pour une maison de retraite (services aux personnes dépendantes), mais être agent d'entretien. Il pourra également travailler au sein d'une administration publique locale et pratiquer un métier des services à la personne. Nous ne pouvons distinguer l'activité du candidats de l'activité de l'employeur. Il s'agit ici d'une limite de l'enquête. Par conséquent, nous ne pouvons savoir avec précisions si l'établissement employeur du candidat appartient ou non aux services à la personne, comme la loi l'entend.

capacité à mettre en œuvre leur droit individuel de validation des acquis de l'expérience, différenciant alors leurs parcours au sein du dispositif et leurs finalités.

Schéma 2 .Modules de l'enquête des candidats à la VAE.

Schéma du questionnaire : « enquête sur les candidats à la VAE pour les titres et les diplômes de niveau V »

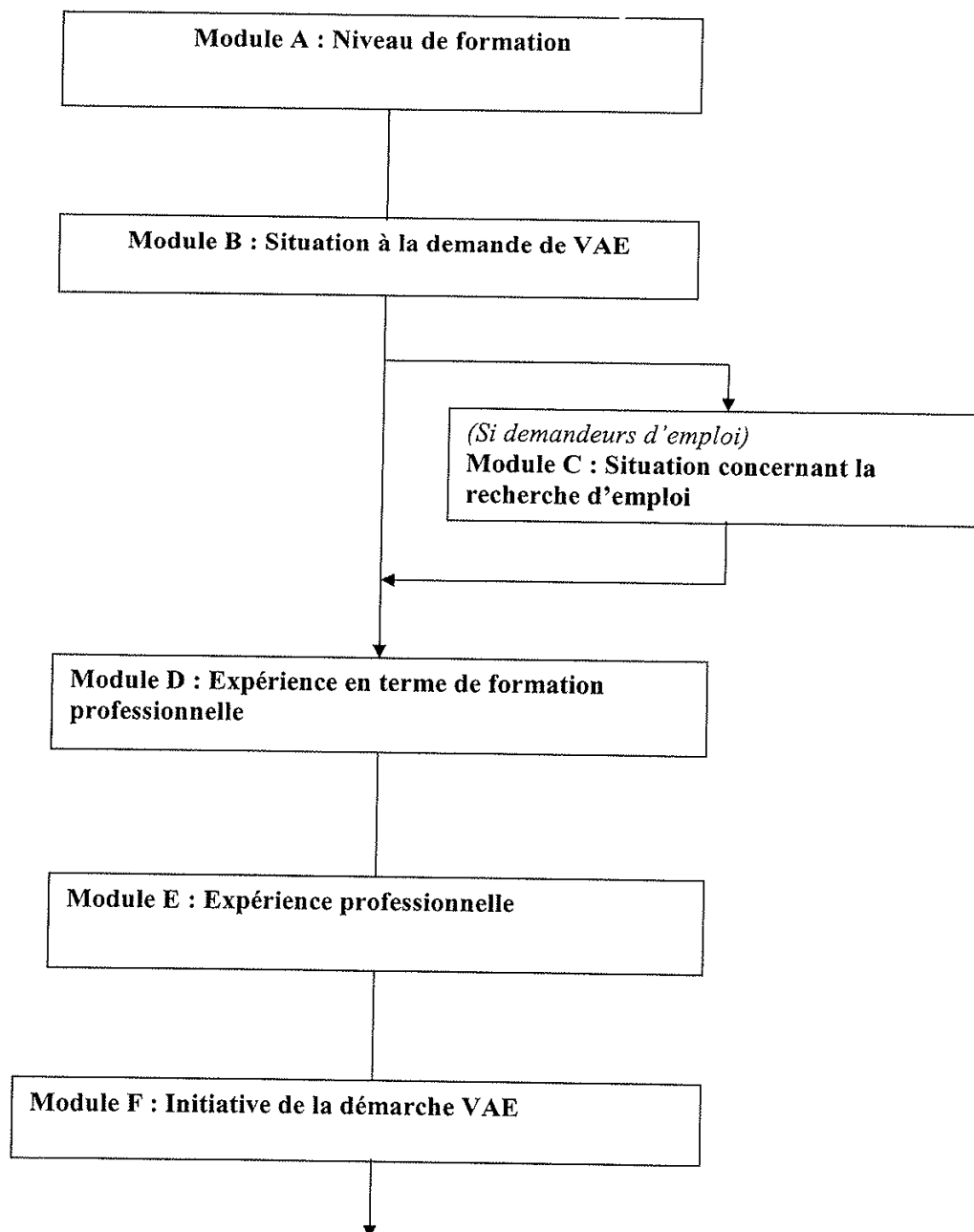
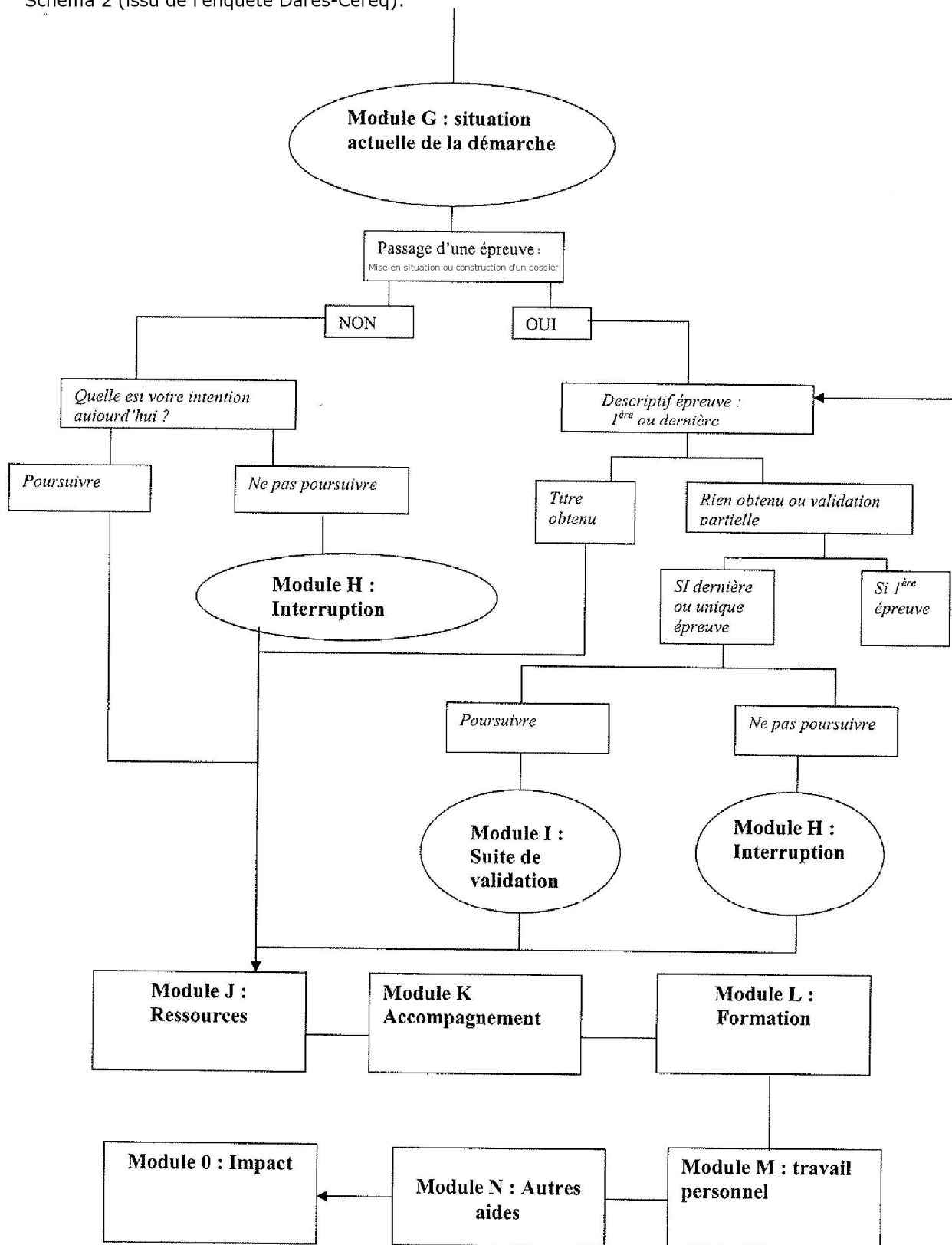


Schéma 2 (issu de l'enquête Dares-Céreq):



c) Observer la "Validation": un choix justifié par la diversité des pratiques.

L'objectif est de comprendre les parcours au sein du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, et plus précisément de pouvoir analyser dans quelle mesure les structures de contraintes et d'avantages permettent aux candidats observés de déployer leur droit à la VAE, afin d'obtenir la validation, c'est à dire la reconnaissance de leurs expériences professionnelles et personnelles par l'obtention d'un titre ou diplôme de niveau V.

Notre première variable d'intérêt est ainsi d'expliquer pourquoi certains candidats valident ou non la certification visée. Ceci pose la délicate question de la distinction entre la validation partielle et la validation totale. Le choix a été de réunir les validations partielles et les validations totales.

Tout d'abord, il y a derrière ce choix l'idée que le processus de validation des acquis de l'expérience permet aux individus de valider leur expérience, or parfois l'expérience accumulée ne correspond pas à la totalité d'une certification. Pourquoi devrions-nous considérer dans ce cas la validation partielle comme un échec par rapport à la validation totale, puisque l'expérience à valider ne pouvait escompter valider qu'une partie de la certification souhaitée. L'objectif du dispositif est bien de valider un niveau de qualification, de reconnaître les compétences acquises. Dans un premier temps, le positionnement peut être dès le départ annoncé sur une validation partielle (nous ne disposons cependant pas de cette information) lorsque l'expérience à reconnaître du candidat semble correspondre qu'à une partie de la certification souhaitée.

La problématique de la validation partielle intervient après le premier passage devant le jury. Comment obtenir le reste du diplôme ou du titre ? Par le biais d'une formation complémentaire, une expérience complémentaire, la réalisation d'un stage, d'un dossier complémentaire, d'exercices écrits, etc. ? Se pose alors la question de la prescription au candidat, la question du financement, de l'accompagnement, etc.

La validation partielle peut être un premier pas vers l'obtention d'une certification. Elle représente une ouverture à la certification pour les moins qualifiés. C'est bien là l'objectif de la VAE : réduire les inégalités d'accès à la VAE. Cependant, il faut prendre en compte les difficultés qui existent ensuite. Les certificateurs occupent des positionnement différents (Chapitre 1, Section 1.1, p25), notamment au regard des prescriptions faites aux candidats. Les Universités, par exemple, vont souvent intégrer la validation des acquis au sein d'un

processus de formation, en prescrivant à la suite d'une validation partielle les modules de formations à suivre par le candidat. La validation partielle étant alors considérée comme un réel pas vers l'obtention du diplôme et non comme un échec. Mais d'autres certificateurs vont concevoir les voies de la formation et de la validation des acquis comme indépendantes, considérant alors très souvent la validation partielle et le passage par une formation complémentaire comme un échec.

Afin d'éviter de biaiser nos observations par les ancrages et conceptions institutionnellement situées en matière de validation des acquis, nous préférons alors ne pas distinguer les validations partielles et totales.

Une autre raison permettant d'expliquer notre choix tient aux spécificités des procédures -en œuvre lorsque l'enquête a été réalisée- et des titres que délivre le Ministère de l'Emploi. Chaque titre professionnel correspond à un métier et est composé de un à quatre Certificats de Compétences Professionnelles (CCP). Ces derniers correspondent chacun à une activité principale du métier. Pour obtenir le titre entier, les candidats doivent au préalable obtenir les différents CCP correspondants. Il est donc compliqué de distinguer la validation partielle de la validation totale au sein de ce Ministère. En effet, l'obtention des CCP correspondant au titre visé par le candidat sont une première étape inéluctable à l'obtention du titre entier. C'est après l'évaluation de l'expérience en situation d'activité et l'obtention des CCP nécessaires que le candidat se présente devant le jury afin d'obtenir le titre entier. Comment intégrer ces CCP dans nos statistiques ? Doivent-ils être comptabilisés comme une validation totale, puisque l'évaluation consistait à n'évaluer à l'instant que le CCP concerné et non le titre entier ? Ou bien s'apparentent-ils à des validations partielles intermédiaires puisque l'obtention du titre n'est pas entière ? Retenons ici le seul objet important : il s'agit bel et bien de validation, même si les parcours se différencient d'autres ministères. Notre choix de ne pas distinguer les validations partielles des validations totales se confirme.

De plus, n'oublions pas que cette enquête a également nécessité la récupération de nombreuses informations issues des services centraux, régionaux, départementaux et rectoraux des ministères concernés. Or, comme nous l'avons précisé lorsque nous avons abordé les pratiques des acteurs, le dispositif VAE a dû être construit au fur et à mesure de la pratique par chacun des acteurs. Leurs perceptions, leurs normes et valeurs institutionnellement situées ont donc influencé chaque mise en œuvre. Par exemple, même si la voie vers l'harmonisation des données statistiques permettant l'évaluation de leurs

dispositifs est en marche, cela n'est pas encore totalement abouti et se heurte à des réticences. Cette enquête n'échappe pas à ces difficultés.

Il est important de constater que la règle de la constitution des jurys n'est pas la même au sein de chaque ministère. Le Ministère de l'Education réunit à la fois formateurs et professionnels, contrairement au Ministère de l'Emploi qui, quant à lui, réunit lors de l'entretien final uniquement des professionnels qualifiés de la profession concernée par la certification visée. Ce n'est qu'en cas de validation partielle que formateurs et professionnels interviendront conjointement. Enseignants et professionnels disposant de conceptions propres quant à la notion d'expérience et d'évaluation de l'expérience ou encore concernant l'autonomie de la VAE vis à vis de la formation. Il est évident que là encore ces spécificités doivent jouer dans l'un et l'autre cas. Précédemment, nous précisions, par exemple, que les enseignants universitaires intégraient plus facilement le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience dans un processus plus large de formation, donnant alors toute légitimité à la validation partielle.

D'autre part, il convient de noter qu'il n'est pas possible de distinguer, avec certitude, parmi les validations totales observées dans cette enquête, les candidats qui obtiennent le diplôme totalement du premier coup et ceux qui l'obtiennent suite à une validation partielle (ils seraient donc passés plusieurs fois devant le jury). Ne pas distinguer les validations partielles des validations totales dans notre analyse nous permet également de contourner ce problème technique.

Enfin, en dehors des cas d'abandons, nous avons fait le choix de ne pas considérer les candidats qui n'ont pas encore passé d'épreuve ou qui attendent les résultats de leurs épreuves, d'une part parce que cette problématique s'éloigne de notre questionnement (observation de la validation versus la non validation et l'abandon), et d'autre part pour ne pas biaiser nos observations. Un sous groupe de candidats pourrait très bien observer un nombre de candidats proportionnellement moins nombreux à obtenir une validation tout simplement parce qu'ils sont plus nombreux à ne pas encore avoir passé d'épreuve. Or, nous ne pourrions pas tirer de conclusion sur ce type d'observations car nous n'avons aucune indication quant à cet état. Il s'agit de candidats qui n'ont pas encore été convoqués, pour qui aucune date de jury n'a encore été fixée ou bien qui ont encore des formalités à remplir. De nombreuses contraintes institutionnelles rentrent ici en compte (difficulté à réunir un jury, gestion difficile des candidats trop nombreux par rapport à la capacité d'accueil de la

structure, etc.). Pour conclure, les seuls candidats n'ayant pas encore passé d'épreuves que nous retrouvons dans notre échantillon sont les individus ayant abandonné sans avoir passé d'épreuves. Dans ce cas précis, c'est l'observation de l'abandon qui nous intéresse et non le fait que l'individu ait passé ou non une épreuve avant d'abandonner.

La diversité des pratiques des acteurs VAE soulève la question de la mise en œuvre du droit individuel du point de vue des individus. Si la VAE a pour but de lutter contre les inégalités d'accès aux certifications, il semble lui même traversé par des phénomènes de différenciations et de sélections au fil des parcours. Les candidats ne semblent pas égaux face à la mise en œuvre de ce droit. Nombreuses ressources sont à mobiliser afin d'obtenir la certification visée. Quelle conception de l'« égalité » la création de ce droit VAE est-elle par conséquent censée rétablir ? Quelle conception de la justice sociale entend-il véhiculer ? Afin de positionner le dispositif VAE, il convient auparavant d'éclaircir l'idée de justice sociale et les notions qui s'y rattachent.

Section 2. Des conceptions de la justice sociale, caractéristiques des partages possibles entre la responsabilité individuelle et collective en matière de protection sociale.

La notion de justice sociale correspondrait, nous allons le voir au sein de cette section, à la résolution des conflits d'intérêts entre les individus. Elle s'est progressivement imposée comme objectif et enjeu majeurs annoncés de l'action publique, au sein des programmes européens et des discours de campagne. Nous sommes en recherche de sociétés justes. Mais qu'entend-on par « justice sociale » ? Quelle articulation des intérêts individuels et collectifs adopter ? S'agit-il d'obtenir une égalité stricte entre les individus ou bien une situation équitable ? Pourrait-il s'agir de garantir aux individus la liberté de choisir des projets de vie qui ont de la valeur pour eux ? Quand est-ce qu'une société est juste ? Quand est-ce que l'intervention publique est juste ? La notion de « justice », est donc loin de détenir une seule conception et une seule interprétation unanimes (Euzéby, 2004 ; 2008). Les notions qui en découlent non plus. Il convient tout d'abord de distinguer ces notions les unes des autres (Section 2.1), pour ensuite présenter brièvement leurs différentes conceptions (Section 2.2). La dernière conception que nous exposons (l'Approche par les Capabilités) permet, quant à elle, d'allier les précédentes (Section 2.3).

L'objectif de cette section est de présenter, de manière relativement succincte, les différentes conceptions de la justice sociale et de tenter d'éclairer la nature du dispositif VAE, à l'aune des discours sur la lutte contre les inégalités d'accès à la certification. Ces différentes conceptions seront au fil de la thèse approfondies et mises en perspectives (Chapitre 3 et 5). Il s'agira alors de préciser dans quelle mesure l'interrogation de ces différentes notions permet d'éclairer les parcours des candidats à la VAE. Pour l'instant, il convient de situer quelle conception de l'égalité le dispositif VAE semble véhiculer.

Section 2.1. Définitions de l'égalité : tensions entre égalités géométrique et arithmétique.

La notion de justice sociale est sujette à multiples interprétations. Une situation de justice sociale pourrait s'entendre, au-delà des différentes conceptions, comme la résolution des conflits d'intérêts entre les individus, où les situations des uns au regard des autres ne sont pas vécues comme des injustices. Ainsi, aucune animosité, jalousie ou tout autre sentiment humain ne tenterait de remettre en cause l'état de la situation considérée.

Mais cela ne nous informe en aucun cas sur quelles conceptions de la liberté ou de l'égalité se basent ces individus pour ressentir que les situations sont justes. Égalité de quoi ? Des droits, des conditions (égalité sociale), de salaires, égalité relative, égalité stricte, etc. ? Liberté de quoi ? Liberté formelle, liberté réelle, etc. ?

Toutes ces notions renferment des conceptions différentes et en conséquence des réalités diverses (Euzébi, 2004). En effet, l'égalité peut être juste mais tout aussi injuste parfois. La justice et l'égalité ne signifient donc pas la même chose. Dans la même optique, l'inégalité/la différence n'est pas obligatoirement injuste si elle est le résultat d'une liberté ou d'une absence de liberté. Mais quelle liberté ? Ainsi, le fait que des personnes à statut social égal par exemple n'obtiennent pas des parts égales peut provoquer des conflits. Tout comme des personnes de statuts différents qui obtiendraient des parts égales. La question du mérite est soulevée.

L'égalité consiste en fait à traiter de la même façon les individus. Mais là encore, qu'est-ce que « traiter de la même façon » des individus ? La notion d'équité intervient alors.

L'équité est un sentiment du juste et de l'injuste et se manifeste dans l'appréciation d'un cas concret. Plus précisément, « l'équitable, tout en étant supérieur à une certaine espèce

de justice, est lui-même juste : ce n'est pas comme appartenant à un genre différent qu'il est supérieur au juste. Le juste et l'équitable sont donc une seule et même chose, et l'un et l'autre sont bons, mais l'équitable est le meilleur des deux. Ce qui fait la difficulté, c'est que l'équitable, bien qu'il soit juste, n'est pas le juste conforme à la loi, mais il est plutôt un amendement du juste légal. Cela vient de ce que toute loi est universelle, et qu'il y a des cas sur lesquels il n'est pas possible de prononcer universellement avec une parfaite justesse. Et, par conséquent, dans les matières sur lesquelles il est nécessaire d'énoncer des dispositions générales, quoiqu'il ne soit pas possible de le faire avec une entière justesse, la loi embrasse ce qui arrive le plus fréquemment, sans se dissimuler l'erreur qui en résulte. La loi n'en est pas moins sans faute; car l'erreur ne vient ni de la loi, ni du législateur, mais de la nature même de la chose : c'est la matière des actions qui, par elle-même, est ainsi faite [...] Quand, par suite, la loi pose une règle générale et que là-dessus survient un cas en-dehors de la règle générale, on est alors en droit, là où le législateur a omis de prévoir le cas et a péché par excès de simplification, de corriger l'omission et de se faire l'interprète de ce qu'eût dit le législateur lui-même s'il avait été présent à ce moment, et de ce qu'il aurait porté dans sa loi s'il avait connu le cas en question » (Aristote, Livre V, Chapitre 14, 1137b 10).

L'équité est une juste mesure de l'égalité ou de l'inégalité, c'est à dire un équilibre lorsque l'égalité n'est pas acceptable ou quand l'inégalité n'est pas acceptable. Et le juste (sentiment de justice) pour Platon et Aristote représente une situation où l'on observe une égalité des droits, ainsi qu'une équité, c'est à dire que notre situation correspond à ce que nous méritons finalement. Ainsi, pour eux, le juste ne correspond en aucun cas à une égalité stricte.

En conséquence, il paraît évident que les notions d'égalité et de liberté, caractéristiques de la justice sociale, renferment des contenus et des réalités très diverses. Nous supposons que différentes conceptions de la justice sociale en découlent, influant différemment sur le partage entre la responsabilité sociale et collective en matière de protection sociale. Selon la liberté ou l'égalité considérée, la frontière entre ce qui incombe ou non à l'individu, en ce qui concerne sa situation, se modifie. Selon la conception de la liberté ou de l'égalité retenue, l'intervention de la puissance publique considérée sera alors caractérisée de juste ou d'injuste.

Brièvement, cette diversité des conceptions s'observe très bien à travers l'Histoire occidentale. L'égalité a longtemps été pensée de manière arithmétique (*selon le nombre*,

égalité stricte, absolue). «Les hommes naissent libres et demeurent égaux (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 1789). Cette conception considère une égalité politique, issue d'une interchangeabilité des citoyens dans la pratique de la politique, en Grèce Antique (Tavoillot, 2009), ainsi qu'une égale dignité entre tout homme, prenant son origine dans le Christianisme. Il s'agirait d'une égalité éthique en quelque sorte (Université de Saint Paul). Pourtant, ces époques admettent encore que des membres de la société soient considérés comme des sous hommes (tels que les serfs).

Sous l'impulsion des Philosophes des Lumières, puis de l'émergence de la démocratie, les représentations ont aujourd'hui évolué et les hommes sont égaux quelles que soient leurs conditions sociales ou naturelles. L'objectif est désormais d'atteindre une égalité géométrique (*des proportions*). Dans le cadre d'une égalité arithmétique, on ignore alors les différences qui existent entre les individus (inégalités de mérite et de capacités) et l'on donne la même part à chacun, les pré-supposants égaux. Au contraire, l'égalité géométrique a quant à elle pour but de distribuer entre les individus en prenant acte de l'inégalité des mérites, des capacités entre les individus. En d'autres termes, il s'agirait de s'intéresser à l'équité plutôt qu'à l'égalité arithmétique des conditions. De Platon, à Aristote, puis de Rousseau à Marcuse, tous ont reproché à cette quête d'égalité stricte, absolue d'être trop abstraite, infinie et parfois source d'injustices puisqu'elle ignore ces différences initiales, de mérite ou d'aptitudes notamment. En effet, une égalité sans mesure provoque finalement un surcroît d'inégalités ou accentue des situations déjà inégalitaires. Cela est tout à fait visible lorsque l'on regarde l'origine sociale des étudiants intégrant les Grandes Ecoles. L'égalité stricte d'accès, sur la base du mérite, nie les différences profondes existantes entre ces individus depuis la naissance. La méritocratie réelle peut-elle exister ? (Duru-Bellat, 2006). Il faut trouver la juste mesure entre une extrême égalité et l'extrême inégalité, selon Aristote. Cela est d'ailleurs vrai de toutes pour tout. Une liberté extrême d'un individu pourrait nuire à la liberté d'autres personnes (la tyrannie du plus fort selon Aristote).

L'idée serait donc, non pas uniquement d'obtenir une égalité absolue entre les individus, mais de réfléchir sur les manières d'observer les inégalités afin de les identifier et de mettre en évidence celles qui jusque là étaient invisibles. En effet, nos sociétés sont aujourd'hui complexes et les différences entre les individus ne sont pas faciles à identifier et à expliquer (Mattei, 2009). Il ne s'agit plus aujourd'hui pour une grande partie de la population d'obtenir l'égalité d'accès à l'eau ou au droit de vote, par exemple (à nuancer évidemment). L'égalité arithmétique, c'est à dire l'accès à l'eau et au droit de vote pour tous,

a été antérieurement utile. Cette quête est infinie, certes, mais aujourd'hui, l'égalité touche de nombreux domaines beaucoup moins saisissables, tels que l'égalité/l'inégalité face aux risques sociaux, face au bonheur, face à l'espérance ou encore la liberté réelle d'agir. Même l'égalité d'accès à l'eau ou le droit de vote pour tous relèvent de réalités diverses en réalité. Nos réflexions envisagent désormais un être humain beaucoup plus dense et concret. Il est un système. Ainsi, les hommes sont divers de diverses manières (Sen, lors des « Tanner lectures », en 1985, *The standard of Living*", *The Tanner Lectures on Human Values*, Clare Hall, Cambridge University, 11&12 mars 1985, in S. McMurrin, *Tanner Lectures*). L'homme peut « être bien sans pouvoir mener la vie [qu'il souhaite, il pourrait] avoir la vie [qu'il souhaite] sans être heureux, [il pourrait] être heureux sans avoir beaucoup de liberté, [il pourrait] avoir beaucoup de liberté sans accomplir grand chose [...] ». Les processus de décisions et d'actions se trouvent ici complexifiés.

Cependant, nous observons aujourd'hui, au sein des sociétés occidentales, l'importance que détient toujours l'objectif d'égalité arithmétique. Il s'agit d'égaliser les conditions, donner la même part à tous, puis de laisser à l'individu, par la suite, durant sa vie, la responsabilité de sa situation.

Section 2.2. Les différentes conceptions d'égalité, d'équité et de liberté construisent des réalités distinctes de justice sociale.

Les tensions entre égalités arithmétique et géométrique se retrouve clairement lorsque l'on étudie les différentes conceptions et théories de la justice sociale. La justice sociale doit arbitrer entre une harmonie collective et les intérêts individuels. Des différentes articulations possibles découlent des interventions publiques plus ou moins justes ou injustes.

a) Le dispositif menace la juste répartition des ressources pour les libertariens.

Très brièvement²⁸, nous distinguons tout d'abord le libertarisme. Ce courant de philosophie politique présente la liberté (notamment de droit de propriété) comme condition immuable d'une société juste. L'ordre du marché est spontané et autonome (Von Hayek, 1960), du fait de la coopération libre et volontaire des individus. Le droit peut être garant de la liberté mais l'Etat Providence et la poursuite d'un objectif de justice sociale la menace.

²⁸ Il s'agit seulement de présenter l'évolution des conceptions de justice sociale, aussi nous restons succincts quant aux libertariens. Ce courant de philosophie politique est évidemment plus complexe et renferme différents sous axes de pensées. Les conceptions suivantes seront néanmoins plus détaillées puisque nous les mobiliserons par la suite dans l'analyse des parcours VAE.

L'intervention étatique doit uniquement protéger les droits et libertés individuelles. Lutter contre les inégalités de faits passe nécessairement par cette voie, notamment en protégeant la liberté d'entreprendre, et en aucun cas par le biais d'une quelconque politique de redistribution. Les libertariens se prononcent effectivement en faveur des processus de choix individuels et la liberté d'agir, à la fois du point de vue des rapports sociaux, des échanges économiques et du système politique. A cet égard, l'objectif de l'Etat doit être de promouvoir les libertés individuelles et de laisser chacun poursuivre ses projets librement et de manière autonome.

Dans un tel contexte, la répartition des certifications est spontanée et autonome, à l'image de l'ordre du marché. Les différences de répartition des certifications n'ont pas à être corrigées. Le dispositif VAE n'a pas lieu d'être.

b) Une amélioration de l'utilité collective : une conception conséquentialiste et agrégative de la justice.

L'utilitarisme classique participe à une autre définition de la justice. La recherche de l'équilibre consiste ici à obtenir « le plus grand bonheur pour le plus grand nombre » (Hutcheson, 1725 ; Bentham, 1789). Les décisions et les actions publiques sont justes lorsqu'elles concourent à l'obtention d'une utilité collective maximale, cette dernière résultant de la somme des utilités individuelles. En d'autres mots, le principe d'utilité considère comme juste un individu qui concourt à la maximisation de la somme de ses plaisirs et de ses peines (Gamel, 2004).

Du point de vue collectif, « le plus grand bonheur pour le plus grand nombre » induit l'exigence du sacrifice du plus petit nombre. L'individu n'est qu'un moyen d'atteindre la maximisation de l'utilité collective. Une telle conception de la justice porte son attention sur les conséquences des actions et décisions politiques (le conséquentialisme), c'est à dire qu'une action est juste lorsque les conséquences, c'est à dire l'évolution des utilités est ascendante. De ce fait, la protection sociale peut induire des effets négatifs (poids des prélèvements obligatoires, freins à l'incitation à travailler, etc.) ou positifs (redistribution de revenus en fonction des moyens financiers d'une famille) en termes d'utilité collective. La protection sociale est tolérable face aux insuffisances de l'autoprotection et vise à choisir et instaurer des règles qui permettraient de maximiser l'utilité collective (Harrod, 1936).

De l'économie du bien être traditionnelle à la nouvelle économie du bien être, s'est exprimée une volonté vaine de combler les lacunes de l'utilitarisme traditionnel et d'articuler justice artificialiste (dessein du bien être collectif, au moyen de l'action individuelle) et unanimité individualiste (primat accordé à l'intérêt individuel sur la collectivité) (Gamel, 2004). En souhaitant contourner la difficulté des comparaisons interpersonnelles de l'utilité²⁹ et préserver une conception individualiste de la justice, c'est à dire obtenir un critère éthique le plus largement admis sans aucun sacrifice, ni substantialité entre les individus, le critère paretien (Pareto, 1917) ne permet pas de comparer deux états sociaux lorsque les transformations induites entre l'un et l'autre n'ont pas respecté le droit de veto d'au moins un sociétaire. Néanmoins, ce principe d'unanimité permet de mettre en exergue la question de l'autonomie de l'individu (Gamel, 2004). Ce dernier est en effet considéré comme capable de résister et d'exprimer son désaccord, face aux éventuelles évolutions des états sociaux.

La théorie de la justice des comparaisons intra personnelles a permis à son tour d'appréhender la notion de l'équité en soulevant le concept d'absence d'envie (Kolm, 1972 ; Varian, 1974). Cette conception de la justice allie à la fois le principe d'unanimité paretienne et souhaite résoudre la question des comparaisons d'utilités. Elle devait permettre « de sélectionner, parmi les multiples optimums de Pareto, les seuls états équitables sans envie » (Gamel, 2004). L'équité induit que des états inégalitaires puissent être justes. Cependant, dans ce cas précis, la stabilité du sentiment de non envie est peu probable du fait de l'inconstance des préférences individuelles et de leurs interdépendances. L'idée de comparaisons intra personnelles a toutefois permis de soulever la question de l'articulation entre l'égalité et la responsabilité individuelle, via la notion d'équité, et a influencé les conceptions ultérieures de la justice sociale.

En conséquence, dans une perspective utilitariste traditionnelle, l'instauration du dispositif VAE est juste s'il permet d'améliorer l'utilité collective. Sa pertinence s'évalue en termes de conséquences. Au fil de l'évolution des versions de l'utilitarisme, la conception

²⁹ La valeur d'un bien varie d'une personne à l'autre en fonction de ses caractéristiques et de l'appréciation qu'elle a de la valeur de ce même bien (Gamel, 1999). Par exemple, les plus riches ont plus les moyens que les pauvres d'augmenter leur espérance de vie et par conséquent dépensent plus dans ce domaine. Cette répartition des dépenses n'est pas due à une différenciation des préférences, entre les pauvres et les riches, quant à l'allongement de l'espérance de vie. Plusieurs risques découlent ainsi d'une évaluation des situations individuelles en termes utilitaristes :

- Risque de récurrence des structures de contraintes : Un individu en bonne santé est plus à même de d'apprécier l'utilité retirée d'un revenu, qu'un individu malade. Aussi, dans de maximisation d'utilité collective, un transfert de revenu sera opéré vers celui qui est en bonne santé.
- Risque de préférence adaptatives : le classement entre un état social x et y réalisé par chacun peut être la conséquence de préférences individuelles devenues acceptables du fait des contraintes rencontrées.

agrégative de la justice est progressivement remise en cause, mettant en exergue les notions de responsabilité individuelle et d'équité. C'est désormais dans cette perspective que nous devons interroger la nature du dispositif VAE, notamment dans la perspective de la théorie de la justice de Rawls.

d) L'égalité des chances initiales et la responsabilité individuelle.

Selon Rawls, l'utilitarisme (ou l'économie du bien être) omet deux pans essentiels dans sa conception de la justice : celle de la répartition et des libertés fondamentales. Poursuivre un objectif de maximisation de la somme des utilités individuelles ne garantit aucunement une répartition juste de ces dernières, ni un respect des libertés individuelles fondamentales. Rawls considère que « la justice est la première vertu des institutions sociales comme la vérité est celle des systèmes de pensée » (Rawls, 1971, p29). Guidées par la notion de justice, les institutions veillent à une juste répartition des biens premiers sociaux et naturels :

Ces biens premiers sociaux correspondent aux libertés fondamentales (liberté d'expression, de réunion, politique, etc.), les chances d'occuper les diverses positions sociales, des avantages socio-économiques tels que les ressources financières ou encore le respect de soi.

Les biens premiers naturels, quant à eux, correspondent à l'état de santé et aux aptitudes intellectuelles et physiques. Ils ne sont pas soumis au contrôle des institutions. Cette répartition des biens premiers se réalise sous un principe d'ignorance (à l'état originel), c'est à dire que les individus conviés à cette tâche sélectionnent des principes de répartition sans savoir quelle place sociale ils obtiendront (Rawls, 1971). En toute logique, ces mêmes individus devraient s'accorder sur les principes suivants : l'égalité des libertés fondamentales, conditions sine qua non à l'égalité des chances, elle même décisive à la réalisation du principe de différence. Autrement dit les inégalités sont justifiées et tolérables seulement et seulement si chacun avait initialement les mêmes chances de parvenir à toutes les positions sociales et si les inégalités observées sont au profit des plus désavantagés (principe de discrimination positive).

Nous devons à Rawls d'avoir soulevé les questions de libertés fondamentales et de la juste répartition. Il aborde la question de l'équité comme l'élaboration d'un contrat social selon des principes qui tiennent compte des disparités entre les membres d'une même société

et qui permette une juste égalité des chances dans la distribution des positions sociales (Euzébi, 2004).

Succinctement, la notion d'égalité des chances envisage que la structure de base de la société soit orientée de manière à assurer à tous les individus les moyens de mener les projets de vie qu'ils souhaitent réaliser.

Cette conception de justice s'oppose au libéralisme dans la mesure où les libertés ne prévalent pas sur la morale et ces libertés peuvent être parfois distancées. Nous l'avons vu notamment lorsque l'on cherche à atteindre une situation équitable. C'est pourquoi l'égalité des chances s'oppose également à l'égalitarisme strict (absolu) des conditions sociales et économiques. Cette conception de la justice sociale vise à d'atteindre une égalité des moyens et non une égalité de résultats. En cela, elle s'oppose également à l'utilitarisme.

La société doit offrir à chaque individu les moyens de saisir les opportunités qui se présentent, et cela de manière équitable. L'égalité des chances vise à rétablir une situation d'inégalités.

Néanmoins, la Théorie de la justice et la notion d'égalité des chances tentent d'obtenir une égalité aux prémisses des choix et actions individuels, notamment via le principe d'ignorance chez Rawls. En conséquence, l'égalité des moyens, des mêmes chances au départ, induit que les inégalités observées ensuite relèveront de choix rationnels et responsables de l'individu lui-même. Les conditions de départ, l'égalité des chances étant égales entre les individus, il incombe alors à la personne considérée d'obtenir la même chose, la même situation que les autres. Aucune compensation ne serait légitime, à moins que l'individu parvienne à prouver qu'il n'avait pas les mêmes capacités que les autres. Cela pourrait être le cas d'un handicapé.

La question de la responsabilité est soulevée. Il n'est pas évident de pouvoir définir les conditions admettant qu'une inégalité mérite une compensation ou bien relève d'un choix responsable. Ainsi, il n'est pas aisé de distinguer sans aucune certitude ce qui relève ou non de la responsabilité de l'individu.

La Validation des Acquis de l'Expérience semble référer à cette conception de la justice sociale puisqu'elle vise à rétablir une certaine justice sociale vis à vis de l'accès à une certification, tout en essayant d'allier égalité des chances et responsabilité individuelle (Elbaum, 2007). La VAE a pour objectif de réparer l'inégalité initiale des chances relatives à

l'accès aux certifications. Les individus n'ayant pu saisir l'opportunité d'accéder à une certification par la formation formelle peuvent désormais faire reconnaître leur expérience. Il s'agit d'offrir à ces individus des outils de compensation des inégalités subies, charge à eux ensuite de les mobiliser. Les différences observées à l'issue du parcours relèveront de la responsabilité de l'individu, à moins qu'il ne puisse prouver que les chances n'étaient pas correctement réparties.

Section 2.3. VAE et logique compensatoire : une articulation de la responsabilité individuelle à celle des opportunités réelles des individus.

a) L'hétérogénéité individuelle met en avant l'aspect processus de la liberté.

Si l'approche de la justice de Rawls (1971) permet d'aborder les inégalités non pas en termes d'utilités, mais en termes de ressources et d'opportunités (Fleurbaey, 2001), elle ne prend pas en compte les besoins différenciés des individus (Sen, 2000 ; Dworkin, 1981 ; 2000). Dworkin propose de considérer les ressources internes à l'individu, ses talents et ses handicaps, dans l'évaluation de sa situation. Cependant, il est risqué de vouloir identifier ce qui relève des ressources internes et des préférences de l'individu.

Sen avance une nouvelle réflexion sur le partage entre les responsabilités individuelle et collective. En mettant en avant l'existence de l'hétérogénéité individuelle, il aborde la question de la compensation. Certes les individus sont hétérogènes en ce qui concerne la possession de biens premiers naturels et sociaux, mais ils le sont aussi dans leur capacité à les mobiliser. De ce fait, ils ne possèdent pas les mêmes possibilités de choix et d'opportunités de bien être (Euzéby, 2004 ; 2008). La collectivité doit corriger ces inégalités par le biais d'une action de redistribution, et cela même si les individus concernés détiennent initialement les mêmes biens premiers. L'objectif est d'atteindre une égalisation des libertés réelles entre les individus. Pour cela, il convient d'agir à la fois sur deux aspects distincts de la liberté.

L'AC distingue à cet effet deux aspects de la liberté positive :

- L'aspect opportunité de la liberté, en ce sens que l'accentuation de liberté permet plus d'opportunités. L'attention est alors concentrée sur le contenu et à la qualité des possibilités individuelles.

- L'aspect processus de la liberté pointe, quant à lui, la façon dont l'individu choisit et atteint un résultat souhaité. Cette thèse porte par conséquent sur l'aspect processus de la liberté puisque notre analyse concerne la mise en œuvre du droit individuel à la VAE.

Fleurbaey (1995) poursuit cette idée et précise que l'égalité est conditionnée par l'accès à certain états ou actions essentielles pour les individus. Ces réalisations fondamentales imputent à la responsabilité collective lorsque l'individu n' a aucun contrôle. Une situation individuelle est jugée juste lorsque l'ensemble de ces états et actions est accessible. Il est difficile de dissocier ce qui relève de la responsabilité de l'individu ou de la responsabilité collective. Fleurbaey liste néanmoins les réalisations fondamentales qui imputent à la responsabilité collective : les domaines de la santé, de l'éducation et de la formation, de la richesse, du pouvoir et du respect de la vie privée.

Lister de manière normative et exhaustive des réalisations fondamentales occulterait l'idée que chaque individu n'adhère pas obligatoirement à la même conception de la vie. Cette liste évacue les informations subjectives pour évaluer les situations individuelles : selon les circonstances, un état ou une action peut « paraître » fondamental pour les uns et accessoire pour les autres. L'individu doit pouvoir juger de sa situation et déterminer librement ce qu'il souhaite entreprendre. Se substituer à l'individu complètement peut conduire à l'adoption de critères d'appréciation des situations individuelles partiels et imposés. L'observation des inégalités doit être à la fois subjective (Arneson, 1989), et objective (Sen, 2000 ; Cohen, 1989). L'égalité est à la fois objective et subjective, les réalisations fondamentales sont les conditions sous jacentes à cette double égalité (Fleurbaey, 2008) ; elles permettent d'être autonomes dans le choix des projets de vie et d'équilibrer les relations sociales dans la prise de décisions des activités humaines.

Ceci fait référence à l'aspect processus de la liberté (Farvaque, Bonvin, 2007) : cette liberté implique effectivement de pouvoir contester (*voice*) ou accepter (*loyalty*) les prescriptions édictées collectivement, ou permettre d'y renoncer à un coût supportable (*exit*). Les choix sociaux doivent être réalisés de manière délibérative, vers la construction de conceptions communément admises. Mais Sen va plus loin et renforce la dimension de choix dans l'évaluation des situations individuelles. S'il est indispensable de distinguer l'égalité subjective et objective, il convient de distinguer l'égalité formelle et l'égalité réelle, permettant de dissocier la liberté formelle et réelle.

b) Une distinction entre liberté formelle et liberté réelle.

Dans l'Approche par les Capabilités (AC) de Sen, l'égalité doit être centrée sur les opportunités réelles des individus de réaliser ce qu'ils ont raison de valoriser : leurs capabilités. L'évaluation juste –au sens de justesse et de justice- d'une situation individuelle implique d'observer les capabilités des individus. L'injustice relève, inversement, d'une insuffisance de capacité. Une recherche de justice sociale pointe les libertés réelles des individus et non pas les libertés formelles. L'idée développée ici consiste à dire qu'il est nécessaire d'articuler la responsabilité individuelle avec les opportunités réelles (les capabilités) des individus (Farvaque, 2008). Convoiter plus de justice sociale doit viser idéalement à l'égalisation des capabilités réelles des individus : les capabilités.

Les individus n'ont pas les mêmes capacités de conversion (de mise en œuvre) des biens premiers possédés, en liberté de poursuivre et d'atteindre les objectifs qu'ils souhaitent viser. Ils ne disposent pas des mêmes facteurs de conversion personnels, liés aux caractéristiques individuelles, aptitudes, compétences, sexe, niveau d'activité et d'études, capital santé, etc. Les facteurs de conversion sociaux, c'est à dire les règles et traditions d'une société (contexte sociopolitique, normes, pratiques discriminatoires, relations de pouvoir par exemple avec l'employeur...) et les facteurs environnementaux (les infrastructures, les aides mises à disposition par les institutions, etc.) sont aussi vecteurs de l'hétérogénéité individuelle. Les individus ne disposent pas des mêmes opportunités réelles.

Doter un individu de biens premiers lui permet potentiellement de les mobiliser mais n'en garantit pas leur utilisation effective, ce qui semble échapper à Rawls. Observer la possession d'un bien premier et l'absence d'utilisation peut résulter d'un choix de la part de l'individu mais ce choix peut être contraint. D'autant que les choix et les préférences individuelles sont elles mêmes dépendantes de l'éducation et de l'environnement socio-économique, conduisant soit à des choix, ou des non choix, déterminés ou censurés. On parle alors de préférences adaptatives (Sen, 2000) lorsque l'individu forge ses choix et ses préférences en fonction de ses capacités ou du contexte de son action. Il s'agit d'une préférence qui devient acceptable face aux contraintes rencontrées. Ces dernières peuvent relever d'un manque d'information, on parle alors de préférences mal informées (Yaari, Bar-Hillel, 1984).

Par conséquent, l'AC distingue les capabilités et les fonctionnements. Les premiers représentent les libertés réelles de choix de l'individu et les deuxièmes les actions effectives,

observables chez l'individu. Plus précisément, Gasper (2002) distingue la « O-capabilité » qui correspond à l'ensemble des options ou opportunités dont dispose l'individu (influencées par les facteurs de conversion dont dispose l'individu) et la « S-capabilité » qui relève des aptitudes et compétences individuelles. Les actions en termes de justice sociale doivent prendre en compte ces deux aspects de la capacité de l'individu : à la fois jouer sur les opportunités et les aptitudes de l'individu. C'est en cela que la responsabilité individuelle doit être articulée à la capacité de l'individu.

Les notions de capacités de base et internes présentes dans les travaux de Nussbaum (2000) véhiculent la même idée. Ces capacités représentent ce qui est inné chez l'individu et ce qu'il lui est possible de développer (compétence, expérience, etc.). Elles permettent d'agir lorsqu'elles sont combinées avec d'autres facteurs de conversion extérieurs. On obtient une sorte de capacité combinée de l'ensemble de ces éléments, représentant la capacité totale de l'individu.

L'Approche par les Capacités se situe « entre l'égalité des chances et l'égalité de résultat » (Farvaque, 2008). Cela tient à ce qu'elle distingue la liberté formelle de la liberté réelle et porte son attention sur la deuxième, c'est à dire sur la liberté positive. En d'autres mots, il ne s'agit pas de porter son attention uniquement sur les opportunités potentielles des individus (égalité des chances réelles), ni uniquement sur l'observation des réalisations individuelles (observation des faits), mais de prendre en compte les deux aspects et de comprendre comment l'individu passe de l'un à l'autre.

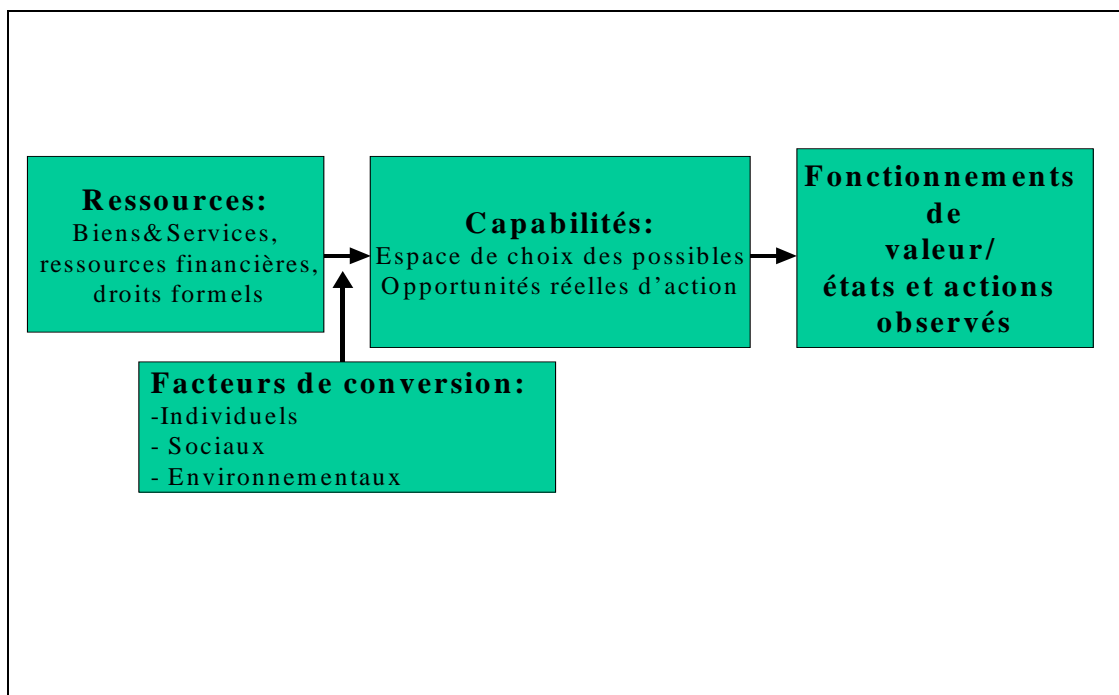
De telles distinctions permettent d'identifier des inégalités jusqu'alors invisibles, sous-estimées, voire sur-estimées. Ces précisions nous offrent une grille d'analyse stimulante pour l'étude du dispositif VAE. Comme nous l'avons vu, ce dernier a pour but, entre autre, d'améliorer l'autonomie de l'individu dans la gestion de son employabilité. Dans la perspective de l'AC, nous devons nous intéresser à la capacité des individus de gérer leur employabilité, c'est à dire leur liberté réelle à mettre en œuvre leur droit à la VAE (Schéma 3, p 82). Il ne s'agit pas seulement d'ouvrir une voie potentielle d'accès à la certification.

L'analyse des situations individuelles au sein du dispositif nécessite d'observer les structures de contraintes et d'opportunités des candidats, composées des ressources et des droits dont l'individu bénéficie potentiellement, ainsi que les facteurs de conversion lui permettant ou non de les mettre en œuvre. Dans quelle mesure ces structures de contraintes et d'opportunités influent sur leur capacité de parcours VAE et par conséquent sur :

- les réalisations que l'individu avait raison de valoriser, comme le fait d'abandonner ou de ne pas demander un congé VAE par choix ?
- les réalisations que l'individu ne valorisait pas, tels que abandon sous contrainte versus validation sous contrainte ?

Cela implique de regarder l'ensemble des choix et de non choix des candidats, la valeur des opportunités dont ils disposent en réalité et les processus institutionnels dans lesquels ils sont engagés (Farvaque, 2008). L'AC se base à la fois sur des informations objectives et subjectives, individuelles et contextuelles au sens large pour évaluer les situations individuelles. L'opérationnalisation d'une telle approche paraît compliquée, néanmoins il paraît pertinent de tenter de s'en inspirer dans l'analyse du dispositif VAE.

Schéma 3. L'Approche par les Capabilités: liberté formelle et réelle (Bonvin, Farvaque, 2007).



Ce chapitre consistait à faire état des différentes conceptions de justice sociale et des notions d'égalité et de liberté correspondantes, afin d'interroger les objectifs de lutte contre les inégalités véhiculés par le dispositif VAE.

Les libertariens appuyaient une liberté de droits, les utilitaristes une égalité dans le processus calculatoire des décisions, d'action et d'obtention d'utilité et enfin une égalité des

libertés et des chances en termes de ressources chez Rawls. L'AC permet de repenser la question de justice sociale et indique d'observer les opportunités réelles, l'étendue des possibles de l'individu.

Chacune de ces approches soulèvent la problématique de la protection sociale ainsi que ses justifications à travers différentes conceptions de l'égalité et de la liberté (Tableau 2, p84). Selon la conception retenue, ce ne sont pas les mêmes informations qui doivent être retenues pour évaluer les situations individuelles. Chacune dispose de sa propre base informationnelle de jugement en justice (Sen 1990), c'est à dire l'ensemble des informations que l'on juge pertinentes « afin de conduire à un jugement social ; elles correspondent à des conventions d'évaluation et d'actions » (Tableau 2, p84; Farvaque, 2006). L'évaluation des situations individuelles au sein du dispositif pourrait relever d'une base informationnelle utilitariste, établie sur l'utilité ressentie, rawlsienne, basée sur les biens premiers, ou sennienne s'appuyant sur des informations multidimensionnelles. Chaque base est le vecteur d'une conception propre des inégalités.

Ce chapitre nous a par conséquent permis d'interroger la conception d'égalité prônée par le dispositif VAE. Ce dernier a été créé afin d'améliorer l'égalité d'accès aux certifications. Il semble néanmoins que ce dispositif soit vecteur de nombreuses inégalités. Il était donc indispensable de préciser sur quelle conception de l'égalité il s'appuyait. Son objectif est d'octroyer un droit individuel afin que chacun dispose des mêmes chances formelles, afin d'entretenir son employabilité et son signalement sur le marché du travail. Libre à l'individu d'utiliser ce droit par la suite.

Cette question de l'égalité des chances soulève la question de l'autonomie et la responsabilité des individus. Seront-ils capables d'utiliser ce droit lorsqu'ils le souhaitent ? Il est difficile de déterminer ce qui relève du libre arbitre, de le définir (Fleurbaey, 2001). Toutefois, les caractéristiques intrinsèques du dispositif VAE et les données à la fois subjectives et objectives, dont nous disposons dans notre enquête, représentent deux opportunités réelles d'analyser les parcours VAE ; et d'appréhender si ce droit et la conception d'égalité qui s'y rattache, représentent une opportunité réelle ou seulement formelle d'accéder à une certification. Pour ce faire, il convient désormais d'interroger la base informationnelle de l'employabilité qu'implique l'égalité des chances prônée par la création du droit à la VAE.

Tableau 2 : Conventions d'évaluation des situations individuelles (Farvaque, 2006, Bonvin Farvaque, 2005).

Conventions d'évaluation	Utilitaristes	Rawls (égalité des chances)	Capabilités
Placement du curseur de d'évaluation	<p>Conséquences des actions individuelles (normatif, activation), du point de vue de l'utilité obtenue/ressentie (préférences), des libertés au sein du processus décisionnel (calculatoire, type trappe à chômage)</p> <p>Problématique des ressources</p> <p>Normatif</p>	<p>Ressources et moyens possédés en vue de mener un projet de vie.</p> <p>Permet comparaison interpersonnelle</p> <p>Pose la question des libertés individuelles</p>	<p>Liberté réelle de choisir et d'accomplir la vie que les individus ont raison de valoriser. Et donc la liberté de ne pas accomplir d'autres réalisations</p> <p>Voie à mi-chemin entre les préférences, les biens premiers et libertés individuelles.</p> <p>Se concentre sur l'étendue de la liberté et non uniquement sur les moyens (#Rawls).</p>
Risques	<p>Exclusion de toutes informations non utilitaristes, du coup problème d'accoutumance (structures récurrentes de contraintes) et préférences adaptatives (risque qu'un individu s'adapte à une situation de privations et s'en contente sans oser espérer plus)</p>	<p>Non prise en compte de l'hétérogénéité individuelle en matière de conversion des moyens. Ainsi, les différences de réalisations ne sont pas toujours dues aux différences de projet ou de préférences individuelles (nuance la responsabilité individuelle).</p> <p>→ Risque d'inégalités en matière d'utilisation de ces biens premiers et de déploiement des libertés.</p>	<p>Opérationnalisation difficile.</p> <p>Cadre d'analyse plutôt que des outils prêts à l'emploi.</p>
Objectivité/subjectivité de la base informationnelle sur laquelle se base l'évaluation	Plus ou moins subjective /préférences/ Utilités ressenties	Accentuation de l'objectivité / biens premiers détenus	Les 2.
Choix	<p>Décisions rationnelles calculatoires, paramétrées par des incitations monétaires et de coûts</p> <p>Responsabilité individuelle importante</p>	<p>Potentiel des décisions égalitaire. Si l'action aboutit à l'inégalité, cela relève de la responsabilité de l'individu</p>	<p>Différentiels réels des choix entre les individus.</p> <p>→ différences de structures de contraintes (facteurs de conversion) et de ressources et droits.</p> <p>La responsabilité individuelle doit s'articuler à la capacité de l'individu.</p>

PARTIE II. Base informationnelle et conception représentationnelle du capital humain : un effet nuancé de l'expérience sur les parcours.

Chaque conception de justice sociale dispose de sa propre base informationnelle de jugement en justice (Sen, 2000). En d'autres mots, elles ne se basent pas sur les mêmes règles pour décider du caractère approprié ou non de tel type d'information. La base informationnelle de jugement représente donc l'ensemble des informations jugées pertinentes pour évaluer les situations individuelles. En vue de mener une action collective (comme accroître l'employabilité des individus), chaque déploiement d'une politique publique induit des choix, explicites ou implicites, en faveur de certains types d'information, au détriment d'autres. Il y a un véritable choix en faveur d'une base d'information dès le moment où l'on exclut certaines autres informations, parce qu'elles ne seraient pas pertinentes dans la résolution du problème informationnel de l'évaluation. Chaque base informationnelle délimite ainsi le type d'informations mobilisées dans l'observation des inégalités individuelles et renvoie à une convention spécifique d'évaluation et d'actions sur les situations individuelles.

Sur quelle conception de justice sociale se base la VAE ? Quelles notions d'égalité et de liberté véhicule-t-elle ? Quelle base informationnelle cela induit-il ? Quels sont les faits, quelles sont les règles et les informations jugés pertinents pour l'action publique dite « active » ? En d'autres termes, quelle est la base informationnelle jugée pertinente pour l'action publique active et les évaluations des situations des individus ? Quelles implications dans l'observation des inégalités au sein du dispositif ?

Intégrée au Titre II « Travail, Emploi, Formation » de la Loi de Modernisation Sociale³⁰, la VAE tente de devenir un vecteur d'articulation étroite entre certification et

³⁰ Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, n°2007-73 Titre 2, chapitre II, section 1 ; Article L.900-1 et Article L.900-4-2 du Code du Travail ; Article L.335-5 du Code de l'Education.

employabilité³¹ : elle ouvre une voie d'accès à la certification, permettant à l'individu de mettre à jour et d'améliorer ses compétences professionnelles, en vue de perfectionner sa capacité d'adaptation à trouver un emploi et à le conserver (Tissot, 2004).

La VAE fait par conséquent référence aux fondements normatifs des politiques d'activation, basés sur le concept d'employabilité et de la responsabilité individuelle. Elle devient un des outils d'une politique d'activation de la formation tout au long de la vie et, plus généralement, des politiques actives de l'emploi, et permet potentiellement d'agir sur «les conditions dans lesquelles les individus se développent et non plus seulement à soulager la détresse provoquée par ces conditions » (OCDE, 2005).

La terminologie même de « Validation des Acquis de l'Expérience » soulève la notion de la responsabilité individuelle, s'appuyant sur une conception particulière de l'expérience. En inscrivant les « Acquis » au pluriel et l'« Expérience » au singulier, les écarts observés entre les candidats à l'issue du dispositif seraient, non pas imputables au type d'expérience, mais à « la capacité des individus à consolider leurs acquis dans l'apprentissage » (Neyrat, 2003).

Le dispositif VAE serait un vecteur des fondements normatifs des politiques d'activation de l'emploi : établis sur une base informationnelle spécifique et une conception particulière de l'expérience, ils véhiculent une représentation propre du juste et de l'égalité. Il convient donc, dans un premier temps, d'explicitier cette base informationnelle d'activation et la notion de l'expérience qui s'y rattache (Chapitre 3). Nous mobilisons ensuite la base informationnelle d'activation et sa conception de l'expérience dans l'évaluation des parcours des candidats, afin de déterminer dans quelle mesure ses conceptions du juste et de l'égalité traversent le dispositif VAE (Chapitre 4).

³¹ Capacité d'adaptation dont fait preuve un individu pour trouver un emploi, le conserver et mettre à jour et améliorer ses compétences professionnelles (Tissot, 2004).

Chapitre 3. Une conception représentationnelle de l'expérience au sein des Théories du Capital Humain et du Signal.

Les politiques publiques actives de l'emploi mettent la notion de capital humain au cœur de leurs actions et visent à rendre les individus capables d'entretenir, d'accroître et de valoriser leur stock de capital humain tout au long de leur vie. (OCDE, 1998 ; 2001). Le dispositif VAE en est une illustration puisqu'il permet d'au moins valoriser les acquis de l'expérience tout au long de sa vie. Il accorde par conséquent un rôle décisif à l'expérience dans la construction de l'employabilité des individus : l'employabilité suppose une gestion des informations portant entre autres sur le stock de capital humain détenu par l'individu, et l'expérience participe au stock de capital humain et représente un mode d'acquisition de ce dernier (Mincer, 1974).

Il convient de préciser sur quelle conception du capital humain les politiques actives de l'emploi, et la notion d'employabilité qui y est associés, appuient leur légitimité ? Quelle conception propre de l'égalité et de la justice sociale s'ensuit ? Nous présentons dans un premier temps en quoi la conception de l'une et l'autre notion se rapprochent d'une version représentationnelle du Capital Humain, faisant à la fois référence aux bases informationnelles du Capital Humain et du Signal (Section 1). Afin de saisir la portée du dispositif VAE et d'émettre des hypothèses quant aux parcours des candidats à la VAE, il convient ensuite d'interroger la notion d'expérience au regard de la base informationnelle de la Théorie du Capital Humain (Section 2) et du Signal (Section 3). Nous reprenons les hypothèses de ce corpus théorique afin de les mobiliser au sein du dispositif. Qu'est-ce que l'expérience ? Comment est-elle valorisée au sein du dispositif ? Il n'est pas question de s'intéresser à comment l'individu a construit son stock d'expérience, mais bien à son contenu et à sa mesure au sein du dispositif.

Section 1. Les théories de l'employabilité et de l'activation : une conception représentationnelle des compétences des individus.

Le capital humain renferme des conceptions multiples, selon que ce dernier est l'objet d'un contrat (rémunération à la productivité marginale), ou l'expression de représentations collectives lorsqu'il est un instrument de coordination, notamment en situation d'information imparfaite (Section 1.1). Les politiques d'activation s'appuient, à cet effet, sur une conception représentationnelle/instrumentale du capital humain. Ce dernier y est « un outil pratique du quotidien pour les employeurs, les pouvoirs publics et les individus eux-même » (Farvaque, 2003). Ces derniers partagent une interprétation commune du Capital Humain, il s'agit d'une convention spécifique d'évaluation des compétences des personnes (c'est à dire une représentation collective d'appréciation des compétences) organisée autour de la notion d'employabilité (Section 1.2).

Section 1.1. D'une vision conceptuelle à une conception représentationnelle du capital humain.

Le concept de capital humain a émergé au sein des travaux d'Adam Smith. Ce dernier en soulignait les effets positifs sur le bien être et la compétitivité. Ce concept a ensuite été développé dans différents cadres d'analyses (Schultz, 1961 ; Becker, 1964). Un nombre considérable de recherches, expliquent à la fois son rôle ou sa répartition. Mais que renferme le concept de capital humain ? Afin de répondre à cette question, nous exposons succinctement les différentes conceptions qui existent.

La Théorie du Capital Humain considère ce dernier comme un investissement individuel, permettant d'accroître la productivité individuelle et se traduisant par une hausse de salaire, du fait de l'hypothèse de rémunération à la productivité marginale. Le capital humain est donc rémunéré comme un facteur de production. Des différences de salaires sont envisageables du fait de capacités ou de choix différents entre les individus en termes d'accumulation de capital humain.

Au-delà des relations de causalité permettant d'expliquer la hiérarchisation des salaires, le capital humain est un concept facilement opérationnalisable. Au sein de la Théorie du Capital Humain, il y est usuellement quantifié en nombre d'années. Cette notion

a pu renforcer son assise au travers de nombreux travaux microéconomiques mais aussi macroéconomiques. Néanmoins, aucune définition précise du concept de capital humain n'est proposée, il n'y est abordé que de manière quantitative et sa rentabilité ne s'explique que par l'observation des salaires ; nous n'avons aucune idée quant à ses effets concrets sur la production, on sait juste que la productivité a augmenté. « Si des salariés sont mieux rémunérés c'est qu'ils sont plus productifs, la preuve qu'ils sont plus productifs c'est qu'ils sont mieux rémunérés » (Poulain, 2001, p94).

La théorie du filtre (Arrow, 1973) nie l'accroissement de la productivité individuelle supposé par la Théorie du Capital Humain ; l'éducation ne permet que de trier les individus et leurs capacités. La Théorie du Signal (Spence, 1973) prolonge cette idée et nuance le rôle de l'éducation et de l'expérience sur le marché du travail, en signifiant que « les productivités des différents niveaux de capital humain sont individualisables et observables après un certain temps » (Poulain, 2001). Autrement dit, le stock de capital humain fait partie d'un ensemble de signaux et d'indices, propres à chaque individu ; ces derniers informent sur ses capacités productives. Après un temps d'embauche, l'employeur associe cet ensemble d'indices et de signaux à la productivité de l'individu. Progressivement, une légitimité apparaît, à la fois pour les employeurs mais aussi pour les individus qui souhaitent investir dans les signaux les plus pertinents. Cette interprétation collective donne naissance à une convention d'évaluation du capital humain (Poulain, 2001), dans laquelle des signaux sont admis comme indicateurs pertinents de la productivité d'un individu. Les décisions individuelles d'investissement dans ces signaux et les décisions de recrutement des employeurs partagent la même représentation du capital humain.

Les Théories des Incitations Salariales et du Salaire d'Efficienne tendent, quant à elles, à inverser la relation causale entre productivité et salaire. Ce n'est plus l'accumulation de capital humain qui induit la productivité et donc le salaire, mais les règles de rémunérations de l'entreprise. Du fait de l'incertitude du rendement du travail, ces dernières sont construites sur la base des expériences de recrutement et de gestion des ressources humaines, et déterminent le salaire perçu et ensuite la productivité de l'individu (Lazear, 1981; Shapiro et Stiglitz, 1984). Dans un souci de performance, ces règles administratives de détermination des carrières salariales peuvent même jouer un rôle totalement alternatif et non plus seulement subsidiaire au marché, comme c'est le cas sur le marché interne, au sein des Théories de la Segmentation (Doeringer et Piore, 1971).

Autrement dit, du fait de l'incertitude du rendement futur du travail (en termes de productivité pour l'employeur et de salaires pour le salarié), une « mise en forme de la réalité » (Demazière, 1989, p335; Salais, 1989) s'engage afin de réduire ces incertitudes dans la relation de travail, pour les employeurs et les salariés. Cette mise en forme de la réalité donne naissance à une convention de rémunération, articulée à une convention d'évaluation des compétences des individus. Ces représentations collectives communément admises pallient par conséquent à l'inobservabilité des productivités individuelles. Cet instrument non marchand de coordination des activités économiques, subsidiaire au marché, permet d'harmoniser les anticipations (Favereau, 1986) et rend possible « l'investissement en éducation pour les salariés, ainsi que la gestion du marché interne pour les entreprises » (Poulain, 2001, p106). Le capital humain y est « considéré non d'abord comme une construction conceptuelle mais comme une catégorie de la pratique, une interprétation spontanée, couramment admise du rapport de l'individu à son travail et à sa rémunération » (Poulain, 2001, p 92).

De la théorie du Capital Humain aux théories de la Segmentation, le capital humain joue le rôle d'un contrat entre le salarié et l'employeur (rémunération à la productivité marginale), pour ensuite devenir l'objet d'une représentation collective, un instrument de coordination (du fait notamment de l'information imparfaite sur la qualité et la productivité du travail ; (Poulain, 2001). Différentes conventions d'évaluation des choix et des situations individuels en seront induites.

Section 1.2. Les théories de l'employabilité et de l'activation comme « convention d'évaluation des situations individuelles et des arrangements sociaux » (Farvaque, 2003).

Les politiques actives de l'emploi représentent une version instrumentale du capital humain : un concept pratique, de notre quotidien à tous (employeurs, salariés et pouvoirs publics). Il représente communément l'ensemble « des connaissances, qualifications, compétences, expériences et caractéristiques individuelles » détenues et à acquérir par l'individu, « qui facilitent la création du bien-être personnel, social et économique » ; il permet « de maintenir ou faire progresser « la productivité, l'innovation et l'employabilité » (OCDE, 2001) des individus, mais aussi la productivité, l'innovation et les capacités d'adaptation des firmes.

Cette vision instrumentale (au sens d'outil) du capital humain induit à son tour « une sorte de convention d'évaluation des compétences des personnes, vers laquelle convergent employeurs, pouvoirs publics et individus eux-mêmes » (Farvaque, 2003). Cette convention d'évaluation des situations individuelles considère le capital humain comme un outil de développement, dans lequel on peut investir et qui influe sur le niveau d'investissements futurs. Cette version du capital humain se traduit par la construction d'une convention d'évaluation des situations individuelles et des arrangements sociaux organisée autour de la notion d'employabilité. L'objectif des politiques actives de l'emploi est en effet de permettre à l'individu d'entretenir et d'accroître son employabilité, c'est à dire de permettre à l'individu d'améliorer ou d'entretenir sa capacité d'adaptation pour trouver un emploi et le conserver, ainsi que de mettre à jour et améliorer ses compétences professionnelles.

Par l'intermédiaire des concepts d'employabilité et d'activation, le capital humain devient une des principales règles du jeu du marché du travail, en faveur de l'emploi. Le concept d'employabilité, dans un cadre d'anticipation de la gestion des risques, légitime l'activation des politiques publiques de l'emploi. Le capital humain, capable d'entretenir et d'améliorer l'employabilité de l'individu, n'aurait aucune portée s'il n'était pas considéré comme légitime par tous les acteurs.

Du paradigme de l'Etat social keynésien jusqu'à l'Etat social actif (Bonvin, Moachon, 2004), la notion de capacité individuelle a toujours été présente au sein des débats sur l'Etat social. Ces débats se sont matérialisés dans des discussions ou actions publiques mettant en jeu la question du partage entre la responsabilité collective et la responsabilité individuelle. Sans nier la responsabilité individuelle, l'état social keynésien pointait l'importance de la responsabilité collective. Le contexte d'activation des politiques publiques de l'emploi interpelle particulièrement la responsabilité individuelle. L'individu se voit octroyer un certains nombre de ressources et de droits dont la mise en œuvre lui est imputable. Dans une perspective de *workfare*³², les institutions considèrent le comportement des individus dans l'octroi de certaines aides sociales et réduisent parfois même « volontairement l'espace de choix des personnes pour les inciter à adopter le comportement recherché par les politiques publiques » (Farvaque, 2003).

³² Le «workfare» conditionne une certaine protection sociale à la participation des individus au marché du travail ou à des programmes visant à développer son employabilité afin de faciliter sa participation au marché du travail.

Cette notion d'employabilité, comme capacité d'anticipation et capacité à rebondir de manière autonome, renvoie à un espace d'opportunités croissantes au bénéfice de l'individu. Du fait de la valeur d'échange du capital humain sur le marché du travail, il s'agit de doter les individus d'actifs ou de capitaux, charge à eux ensuite de les mettre en œuvre, afin d'entretenir et d'améliorer leur stock de capital humain et, par conséquent leur employabilité. Cette conception instrumentale du capital humain entend utiliser ce dernier comme un outil permettant d'agir sur l'autonomie et les opportunités des personnes. L'attention est par conséquent à la fois portée sur les moyens dont dispose l'individu pour améliorer son employabilité, et sur les gains escomptés et obtenus. Cette convention d'évaluation des situations individuelles fait référence à la conception rawlsienne de la justice sociale, dans laquelle les situations individuelles s'apprécient au regard des dotations de biens premiers.

Les différences de revenus ou de situations entre les individus sont dues aux différences d'investissements (issus de calculs coûts/avantages), en d'autres termes à des différences de préférences. Cette version du Capital Humain se traduit sous forme de métrique dans lequel le capital humain est objectivable et mesurable à la fois pour évaluer la situation des individus (nombre d'années d'expérience ou de formation, etc.) ou évaluer les impacts des politiques publiques (taux d'emploi, taux d'activité, taux d'accès à la formation professionnelle continue, etc.). Elle interpelle également la vision utilitariste de la justice sociale puisqu'elle évalue ex post les situations individuelles atteintes (Partie I Chapitre 2 Section 2.2 p73).

Cette approche pratique du capital humain semble faire référence aux théories du Capital Humain (Farvaque, 2003) et du Signal, et à leurs bases informationnelles réciproques. Tout comme dans la convention d'évaluation de l'employabilité, le capital humain représente l'ensemble des aptitudes, qualifications, expériences accumulées par un individu. Il détermine ou signale ses capacités sur le marché du travail. Il est mesurable et est considéré comme une opportunité d'investissement pour l'individu. Ce dernier choisit d'investir au regard de la valeur d'échange qu'il peut espérer. L'arbitrage coûts-gains dépend des aptitudes et des ressources dont dispose initialement l'individu.

Le dispositif VAE permet de faire reconnaître et d'ensuite valoriser, sur le marché du travail ou au sein du système éducatif, les acquis de l'expérience. L'objectif est de permettre aux individus de gérer par anticipation leurs trajectoires professionnelles et de les

sécuriser, c'est à dire de gérer leur employabilité. Dans cette perspective, si nous admettons que le dispositif VAE relève bien des politiques active de l'emploi, il convient désormais d'analyser les parcours des candidats à la VAE en mobilisant la convention d'évaluation de l'employabilité et de l'activation, ainsi que les bases informationnelles correspondantes des Théories du Signal et du Capital Humain.

Section 2. La notion d'expérience et la base informationnelle de la Théorie du Capital Humain : une voie alternative d'accumulation de capacités productives.

Au cours du processus de validation des acquis de l'expérience, l'expérience est explicitée et appréciée. Afin de saisir la portée du dispositif et d'évaluer les situations individuelles au sein du dispositif, il convient désormais d'interroger la notion d'expérience au regard de la théorie du Capital Humain, afin d'interroger son contenu et sa mesure au sein du dispositif. Quelles hypothèses émergent quant aux parcours des candidats à la VAE ? La théorie du Capital Humain appréhende l'expérience tel un investissement alternatif à l'apprentissage formel, permettant d'accroître ses capacités productives (Section 2.1). L'expérience est un mode d'apprentissage informel et non formel (Section 2.2). Et elle peut être générale et spécifique (Section 2.3). Sur ces fondements théoriques, nous interrogeons le contenu de l'expérience et sa mesure au sein du dispositif. Nous transposons les hypothèses du Capital Humain au sein du dispositif (Section 2.4).

Section 2.1. L'expérience professionnelle : une alternative à l'apprentissage formel.

La théorie du Capital Humain (Schultz, 1961 ; Becker, 1964) définit le capital humain comme l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques, de savoir-faire, etc. Il permet d'accroître la productivité individuelle du travail humain. L'expérience professionnelle, constituée à la fois des éléments conatifs³³ et cognitifs³⁴ cités ici, participe au stock de capital humain et permet d'accroître la productivité individuelle (Mincer, 1962) tout comme l'éducation et la santé. Mais qu'est-ce que l'expérience ? Quel est son contenu ?

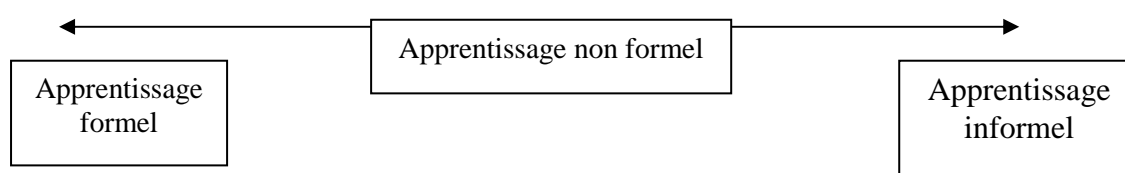
³³ Relatif à l'effort, à l'action.

³⁴ Relatif aux faculté d'esprit.

De manière générale, il s'agit d'une alternative, explicite ou implicite, aux autres processus d'acquisition de capital humain. Chacun des ces processus se caractérise par son degré de structuration (Tissot, Bousquet, 2004 ; Dumas, 2008). Le processus peut être vigoureusement structuré ou à l'extrême inverse non structuré. A chaque fois, cette structure est définie par la façon dont l'acquisition est organisée, prodiguée et évaluée.

On distingue d'un côté des processus d'acquisition formels et intentionnels, où les objectifs et la forme sont explicites (apprentissage formel) ; puis, à l'opposé, nous distinguons les apprentissages informels et non intentionnels, qui découlent des activités de travail ou de la vie personnelle. Ces derniers ne sont pas structurés en termes d'objectifs, de temps et de ressources. On parle d'apprentissage expérientiel. Entre ces deux formes d'apprentissages extrêmes existent les apprentissages non formels. Ils correspondent à des apprentissages, en général intentionnels, « intégrés à des activités planifiées non explicitement désignées comme activités d'apprentissages (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais contenant une part importante d'apprentissage » (Tissot, Bousquet, 2004, p76).

L'expérience au sens strict ne répond à aucun des critères de formes et d'objectifs explicites, mais elle peut être intentionnelle. L'expérience correspond à l'activité de travail dans son ensemble. Elle relève par conséquent de l'apprentissage informel et non formel et s'oppose à l'apprentissage formel. De l'apprentissage formel à l'informel, diverses nuances existent et font référence à l'expérience (Vincens, 2001) :



L'expérience est tournée uniquement vers le marché du travail. Il s'agit de l'expérience professionnelle au sens strict (apprentissage par la pratique) et de tous les autres processus non formels d'acquisition de compétences durant l'activité professionnelle (Vincens, 2001). C'est pourquoi, l'expérience professionnelle est usuellement appréhendée par l'ancienneté de la vie active des individus, facilitant alors la mesure de ses rendements.

Le stock de capital humain se déprécie chaque année. Ce dernier s'accroît tant que l'investissement en capital humain permet de pallier la dépréciation du stock. En

vieillissant, les coûts d'opportunité augmentent et le temps restant à vivre, pour valoriser financièrement l'investissement réalisé, diminue. L'investissement brut en capital humain diminue par conséquent avec l'âge (Ben Porath, 1967). Mais comment observer ce type d'investissements lorsqu'il ne s'agit pas d'années d'études, mais d'une expérience professionnelle ? C'est en observant l'évolution concave des profils de salaires, au fil de l'âge, que Mincer (Mincer, 1962) propose de quantifier l'expérience en nombre d'années. Les investissements dans l'expérience sont plus élevés en début de carrière puis tendent à diminuer.

Néanmoins, l'expérience exprimée en nombre d'année correspond à une expérience potentielle et hétérogène. Cette conception de l'expérience suppose qu'aucun changement dans la technique ou l'organisation ne s'est opéré, ne provoquant aucun soubresaut dans la courbe de l'apprentissage. En conséquence(s), les effets positifs de l'expérience sur la performance et l'accumulation de compétences se réduisent au fur et à mesure, jusqu'à un niveau d'équilibre ; un niveau de simple répétition de l'activité (Arrow, 1962). Dans ce contexte, les années d'expérience participent dans un premier temps à l'acquisition de nouvelles compétences, puis à leur obsolescence.

Cette conception de l'expérience semble éloignée de l'actuelle réalité du marché du travail. De nombreux changements technologiques et organisationnels touchent aujourd'hui de nombreux secteurs et métiers. L'individu a la nécessité de s'adapter au fil de sa carrière. Il paraît par ailleurs cohérent de supposer que, dans un tel contexte d'évolutions technologiques, tous les acquis de l'expérience ne sont pas touchés de la même manière par l'obsolescence.

Section 2.2. L'expérience professionnelle : un apprentissage informel et non formel.

Différentes écoles existent au sein desquelles l'analyse de l'expérience professionnelle diffère.

■ L'expérience professionnelle : un apprentissage intentionnel de l'apprenant.

La Théorie du Capital Humain considère l'expérience professionnelle comme une alternative volontaire aux autres processus d'apprentissages. L'individu l'a identifiée comme telle et l'a anticipée. Elle est un élément du stock de capital humain. Mais elle n'est

pas seulement une résultante de l'activité, elle est aussi une pratique intentionnelle et anticipée, permettant d'accroître son stock de capital humain, tout comme l'accès à la formation. Il s'agit d'un investissement volontaire réalisé en situation de travail qui implique l'anticipation de coûts d'opportunités en temps et en argent (Schultz, 1961). L'individu substitue une partie de son temps de travail efficace (c'est à dire rémunérateur) à de l'expérience, afin de monter en compétences. Si les gains espérés en termes de salaires s'élèvent au-delà des dépenses envisagées, l'individu décidera d'investir (Mincer, 1962). A terme, sa productivité et le salaire s'accroissent. Il s'agit d'un acte volontaire, c'est à dire que l'individu formule, détermine et se représente le but à atteindre. Puis, il délibère en pensant le pour et le contre afin de prendre sa décision pour ensuite exécuter cette dernière.

L'analyse de Becker suppose une rationalité calculatoire des agents économiques. L'investissement ou non dans le capital humain résulte d'un calcul coût-avantage de la part de l'agent économique, en supposant qu'il a toutes les informations nécessaires et qu'il fait les bonnes anticipations. Ce processus décisionnel calculatoire dépend du poids des contraintes financières et des facultés individuelles (l'intelligence, la force physique, la motivation etc.), mais aussi du statut socioéconomique, tel que celui des parents. Les individus ne disposent pas des mêmes capacités d'apprentissages. Le « talent » et les facultés individuelles participent aussi à ce processus et tendent à réduire le coût de la poursuite d'étude, par exemple, par un système de bourse sur mérite ou par l'absence de redoublement. Ces deux dernières dimensions semblent beaucoup plus complexes à appréhender.

Cette conception de l'expérience professionnelle semble correspondre au principe même du dispositif de VAE puisque ce dernier propose à l'individu d'obtenir par la pratique la même validation qu'une expérience formelle. A terme, nous pourrions voir apparaître de véritables arbitrages conscients et institutionnalisés entre l'expérience et la formation formelle.

L'expérience n'est cependant pas une notion si claire. Il n'est pas évident d'évaluer par anticipation ses coûts et ses rendements productifs éventuels. Il n'est pas sûr que deux structures identiques d'investissement individuel aboutissent à la même productivité. D'autant que la théorie du Capital Humain n'envisage l'expérience professionnelle que sous un angle individuel (Grasser, Rose, 2001). Des phénomènes de diffusion du savoir, complexifiant la notion de l'expérience ont été identifiés (Levy-Garboua, 1994 ; Dumas

2008) entre les plus expérimentés et les débutants au sein des firmes. Cet éventuel apprentissage organisationnel complexifie ici l'anticipation des coûts et de la rentabilité de l'expérience. Si l'on prend en compte ces phénomènes de diffusion, deux entreprises identiques n'auront pas nécessairement la même rentabilité de l'expérience.

■ L'expérience professionnelle : un apprentissage non intentionnel de l'apprenant.

Parallèlement, nous distinguons une autre conception de l'expérience (Arrow, 1962) qui ne suppose pas obligatoirement un caractère volontaire, anticipé de l'apprentissage par le biais de l'activité professionnelle. Il s'agit de dire que l'expérience est une voie d'apprentissage que l'individu n'a pas toujours identifiée clairement comme telle (à l'entrée sur le marché du travail puis au cours de l'activité professionnelle) et qu'il n'a pas volontairement choisie comme voie d'apprentissage par rapport à une autre. Il s'agit de l'apprentissage par la pratique (*learning by doing*). L'idée d'investissement individuel intentionnel n'est pas abordée. L'expérience est appréhendée sous l'angle des implications économiques (Grasser et Rose, 2001). L'expérience professionnelle est une résultante de l'activité de production permettant l'accroissement de la performance au travail, jusqu'à un certain point d'équilibre. Avec le temps, l'individu devient de plus en plus performant sur son poste de travail pour atteindre une sorte de seuil maximal de sa performance. Il y a alors de moins en moins d'apports en termes d'apprentissages, ce qui correspond ici au rendement marginal de l'expérience abordé précédemment.

L'expérience professionnelle est involontaire parce qu'il n'y a pas eu identification et anticipation de cette voie d'apprentissage de la part de l'apprenant. Cependant, on peut supposer qu'une intention implicite d'apprendre était tout de même présente au départ, au moins pour savoir comment exécuter une première fois la tâche à accomplir. On exécute un geste parce qu'on a l'image représentative en tête de cet acte à exécuter et parce qu'on le pense utile, nécessaire ou obligatoire (par contrainte). Avec le temps, les tâches réalisées et particulièrement les tâches les plus simples peuvent alors relever d'automatismes.

Une telle conception de l'expérience implique que l'environnement de travail reste inchangé. L'environnement (comme la technologie employée) est une réalité extérieure à l'individu et ce dernier se l'approprie jusqu'à devenir le plus efficace possible dans sa pratique pour travailler. Il s'agit d'une logique d'adéquation au contexte. Un apprentissage implicite, automatique ne permet pas l'adaptation aux modifications de l'environnement et

ne relève pas de tâches très complexes. Dans un contexte de changements technologiques rapides, il est tout à fait envisageable que la courbe d'apprentissage soit composée de soubresauts avant ou après l'atteinte de ce seuil lorsque l'environnement évolue.

Au fur et à mesure, au sein d'un environnement dynamique, un individu est amené à tirer des enseignements de sa pratique. Il accumule des connaissances afin d'adapter ou d'améliorer sa manière initiale de travailler. Dans un tel contexte, si l'apprentissage est involontaire, il ne peut se faire sans attention. L'attention structure «nos représentations mentales, à partir desquelles se construit l'expérience », et c'est elle qui nous permet de construire une « représentation cohérente de la situation, prédictive des événements et préparatoire à l'action » (Roulin, 2006, p163). Nous traitons ici de l'apprentissage dans l'activité, c'est à dire la mise en relation provoquée par un événement extérieur avec une réaction adéquate, qui permet à l'individu de réviser ou formuler une nouvelle construction mentale. Tout cela fait référence à la notion d'apprentissage par l'utilisation (*learning by using* ; Rosenberg, 1982), c'est à dire un apprentissage par l'utilisation répétée d'outils, sans instruction préalable. L'expérience est un outil qui permet à l'individu de diagnostiquer, repérer des imperfections et d'améliorer sa pratique et tout le processus opératoire d'une production d'entreprise. Nous ne sommes plus seulement dans une logique d'adaptation mais bien dans un changement de règles collectives via l'expérience.

En définitive, au-delà des oppositions observées jusqu'ici concernant le caractère volontaire ou involontaire de l'expérience, nous choisissons de distinguer l'expérience de la formation formelle en opposant l'apprentissage informel et non formel à l'apprentissage formel. L'expérience peut par conséquent être intentionnelle ou non, mais elle n'est pas explicitement désignée comme activité d'apprentissage structuré ou organisé en termes de temps, de ressources et d'objectifs.

Considérer l'expérience professionnelle comme un apprentissage involontaire évacue l'idée d'arbitrage individuel, soutenue par la Théorie du Capital Humain, mais induit qu'elle est ici une alternative non intentionnelle à la formation formelle. Dans tous les cas, l'expérience et la formation formelle sont négativement corrélées. D'autant que nous ne nous intéressons pas ici aux stratégies individuelles d'investissements en capital humain, mais de la valorisation de ce dernier, notamment au sein du dispositif VAE.

Si nous mobilisons ces différentes hypothèses au sein du dispositif VAE, afin de comprendre quelle expérience y est valorisée, il convient de noter que le caractère intentionnel ou non intentionnel de l'expérience soulève en fait surtout la question de l'implicite et de l'explicite, c'est à dire ce qui a été clairement formulé comme un apprentissage dans l'activité ou ce qui peut être déduit comme acquis après coup. Tout apprentissage bien qu'il soit intentionnel, n'est pas nécessairement explicite. Le processus de VAE permet d'explicitier cet apprentissage implicite, c'est à dire de formuler et identifier l'expérience. Là est la difficulté justement, d'éviter au maximum les pertes dans ce travail d'explicitation. Peut-être pouvons nous supposer que plus l'expérience sera validée au fur et à mesure, plus le gaspillage pourra être évité, d'autant plus dans une société relevant d'un modèle dominant de la certification comme la France.

Section 2.3. L'expérience professionnelle spécifique et générale.

La théorie du Capital Humain définit la notion d'expérience par l'ancienneté dans le travail et l'emploi, mais toutes ces années comptabilisées ne se confondent pas. On y distingue deux types d'expériences professionnelles. Celles relevant d'un capital humain spécifique et celles relevant d'un capital humain général (Becker, 1964).

L'expérience, composante du capital humain, est générale lorsqu'elle est transférable, c'est à dire que l'individu possède des capacités d'adaptions à un autre contexte de travail (tel un changement d'entreprise). Cette capacité d'adaptation s'accroît au fur et à mesure des changements d'activités (Grasser et Rose, 2000, 2000b et 2001). Dans ce cas précis, le travailleur est en position de force, puisqu'il peut transférer son capital humain à l'extérieur de la firme. Il est par conséquent en charge de son financement. La notion de réflexivité abordée dans le point précédant est présente ici. Sans travail réflexif, sans explicitation de l'expérience permettant de mobiliser autrement et ailleurs les compétences accumulées, aucune transférabilité n'est envisageable. Le caractère général de l'expérience implique par conséquent qu'il y ait eu un travail réflexif, de la part du salarié, sur ses compétences.

L'expérience est spécifique lorsqu'elle a été acquise en totale dépendance avec l'environnement technique, collectif et organisationnel, et qu'elle ne peut être valorisée que dans un environnement restreint. Cela peut par conséquent être le signe d'une absence de travail réflexif, de la part du salarié, quant aux compétences qu'il a acquises. L'entreprise assume financièrement l'accroissement des capacités productives puisque l'individu ne

pourra l'échanger à l'extérieur de l'entreprise. L'expérience spécialisée dispose d'une espérance de gains plus aplatie puisque ce stock de capital humain ne permet pas de s'adapter aux évolutions de l'environnement ne serait-ce qu'au sein de la firme.

Néanmoins, la théorie du Capital Humain ne va pas plus loin. L'expérience reste une boîte noire. Même si l'influence de l'environnement est abordée en ce qui concerne l'expérience spécifique, il s'agit juste d'expliquer la valorisation et le financement de cette dernière au sein de l'entreprise plutôt que de comprendre ce qu'elle renferme.

La théorie du Capital humain construit donc la notion d'expérience sur la base de l'ancienneté de l'individu. Plus l'ancienneté est grande, plus l'individu est expérimenté. Il peut par exemple s'agir du nombre d'années d'emploi dans l'entreprise ou au sein d'un secteur où les entreprises sont très similaires, en ce qui concerne l'expérience spécifique et du nombre d'années d'activités sur le marché du travail en ce qui concerne l'expérience générale. Cette dernière peut aussi être appréhendée par le nombre de changements d'emplois, signe de capacités d'adaptation et de transférabilité de l'expérience, lorsque la carrière est ascendante ou stable. Détenir une expérience spécifique incite l'individu à rester au sein de la même entreprise puisque cette dernière n'est pas valorisable ailleurs. Le degré de mobilité de l'individu peut indiquer le caractère général ou spécifique de l'expérience.

Section 2.4. Des hypothèses issues de la définition de l'expérience au sein de la Théorie du Capital Humain.

A ce stade, et au regard de la spécification de l'expérience au sein de la Théorie du Capital Humain et du principe même du dispositif de VAE, nous émettons différentes hypothèses quant au contenu de l'expérience et à sa mesure au sein du dispositif. Quelles influences la conception du Capital Humain de l'expérience a sur les parcours VAE ? La théorie du Capital Humain émet des hypothèses quant à la valorisation de l'expérience sur le marché du travail. Nous transposons ces hypothèses au sein du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, afin de saisir ce que ce processus estime et valorise réellement.

La théorie du Capital Humain explique les profils individuels de gains par l'inégalité des productivités, conséquence d'une différenciation des investissements dans l'expérience ici. Si nous posons cette question dans le cadre de la VAE, nous pouvons supposer que les

individus les moins pourvus d'expérience professionnelle, en nombre d'années d'activité, connaîtront de plus grandes difficultés pour parvenir au bout de leur parcours.

La théorie du Capital Humain pose la question du caractère spécifique et général de l'expérience. Nous transposons cette question au sein du dispositif. Ce dernier repère et évalue ce que l'expérience individuelle détient de valorisable et de potentiellement transférable afin de la faire correspondre à une certification et de la faire reconnaître par l'obtention de celle-ci, garante de la transférabilité de cette expérience. C'est ce qui est en jeu dans la VAE : l'accès à la certification. Nous pouvons donc supposer que le travail réflexif sera d'autant plus aisé que les individus disposeront d'expérience générale, caractérisée par une ancienneté suffisante sur le marché du travail et par un nombre certain de changements d'emplois, postes ou secteurs, de durées suffisamment importantes pour l'acquisition de connaissances et de compétences.

A l'inverse, si la qualité de l'emploi n'est pas abordée et que l'on se fie à une vision quantitative de l'expérience, il sera probablement plus complexe à un individu d'explicitier son expérience spécifique et de démontrer le caractère potentiellement transférable des compétences acquises. Le fait qu'un individu dispose d'une ancienneté importante au sein d'une même entreprise et sur le même poste, pourrait être lu dans ce sens, augmentant les risques d'abandons ou d'absence de validation. D'autant que si l'on se fie à la répartition des rapports de forces entre employeur et travailleur en ce qui concerne le financement de l'expérience générale, les employeurs ne verraient pas d'un bon œil qu'un travailleur puisse, par le biais du dispositif de VAE, rendre transférable son expérience spécifique par l'obtention d'une certification. Il pourrait alors faire en sorte de compliquer cette démarche. Mais nous devons nuancer cette hypothèse. En effet, différents travaux ont démontré que cette réticence de l'employeur à financer du capital humain général (ou à soutenir l'investissement d'un salarié dans du capital général) n'était pas aussi claire du fait de l'imperfection de l'information sur le marché du travail (Acemoglu, Pischke, 1999, 1999b). Les firmes peuvent être amenées à soutenir un investissement en capital humain général afin de développer la capacité d'adaptation de ses salariés (Stankiewicz, 1995). Les caractéristiques de la firme vont aussi influencer sur sa décision ou pas d'investir dans le capital humain général de ses salariés (sa taille, Barron, Black, Loewenstein, 1987 ; son environnement technologique, Pichler, 1993).

Qu'en sera t'il pour les candidats à la VAE qui chercheront à valider une expérience devenue obsolète ? Nous pouvons supposer que lorsqu'ils arrivent à un certain âge, le parcours sera plus compliqué. Si aucun changement dans la technique ou l'organisation de l'entreprise ne s'est opéré, ou aucun changement de poste, d'emploi ou de secteur, les effets positifs de l'expérience sur la performance se réduisent au fur et à mesure, jusqu'à un niveau d'équilibre vers lequel le salarié tend au fur et à mesure à une simple répétition de son activité. Si une partie des années d'expériences à valider au sein du dispositif sont devenues obsolètes, le parcours de VAE s'en ressentira.

Cependant, nous ne pouvons pas élucider pourquoi le dispositif propose de valoriser et reconnaître l'expérience générale et transférable en octroyant une certification à ses détenteurs. Il convient pour cela d'étendre le rôle du capital humain et de ne pas limiter ce dernier à un processus d'accumulation de capacités productives.

Section 3. La notion d'expérience et base informationnelle de la Théorie du Signal : une amélioration des signaux individuels

La théorie du Signal considère l'expérience comme un signal dans lequel l'individu investit afin de signaler ses capacités productives et de pallier à l'imperfection de l'information sur le marché du travail (Section 3.1). L'articulation de ce signal avec d'autres dessine la valeur d'un « ensemble expérientiel » (Section 3.2). Contrairement à la relation concurrentielle qu'entretenaient l'expérience et la formation formelle, ces deux dernières deviennent par conséquent complémentaires et disposent d'un rôle bien distinct : un rôle de signalement. La théorie du Signal soulève par conséquent la question de la valeur relative de l'expérience selon les signaux et les indices dont dispose l'individu, aussi nous transposons cette hypothèse au sein du dispositif (Section 3.3).

Section 3.1. Une valeur relative de l'expérience professionnelle

La théorie du Capital Humain, abordée précédemment, explique les profils individuels de gains par l'inégalité des productivités, conséquence d'une différenciation des investissements en capital humain. La théorie du Signal, quant à elle, rend compte des pratiques de recrutement.

Au sein du Modèle de Signalement, la remise en cause du principe d'information parfaite sur le marché du travail implique que l'employeur ne connaît pas la productivité du candidat (Spence, 1973). Il se reporte alors aux informations disponibles pour l'estimer : des « indices » et des « signaux ». Chaque combinaison d'indices et de signaux correspond à un niveau de productivité pour les employeurs potentiels. Les indices représentent les caractéristiques socioéconomiques de l'individu, comme le sexe ou l'origine sociale. Nous retrouvons les mêmes influences qu'au sein de la Théorie du Capital Humain classique. A certification égale, les hommes obtiennent des positions sociales plus élevées (Duru-Bellat, Henriot Van Zanten, 1992). Parallèlement, l'individu a la possibilité d'influer en investissant dans différents signaux complémentaires tels qu'une certification, la formation ou l'expérience professionnelle.

La complémentarité entre l'expérience et la formation formelle prend tout son sens lorsque les signaux émis par le passage par la formation et par la détention d'une certification baissent en intensité. C'est le cas lorsque les travailleurs formés et certifiés sont abondants. Les autres signaux telles que la spécialité de la formation (Balsan, Hanchane, Werquin, 1996 ; Dupray, 2000, Lemistre, 2003) ou l'expérience professionnelle prennent alors toute leur importance. La qualité ou le contenu du parcours scolaire sont soulevés. Il ne s'agit plus seulement d'une variable sans contenu et mesurable en nombre d'années d'études mais d'une variable à valeur relative (Dupray, 2000). Le cas peut très bien être envisagé en ce qui concerne l'expérience. Si l'on considère le rôle prédominant de la certification sur le marché du travail français, et que l'on se situe sur un secteur d'activité où les travailleurs expérimentés sont abondants, alors l'intensité du signalement par l'expérience s'atténue. La certification voit son rôle s'accroître et le contenu de l'expérience est soulevé, pointant la valeur relative de cette variable. Dans les deux cas de figures (abondance de travailleurs expérimentés ou de travailleurs certifiés), il existe un intérêt explicite à articuler à la fois l'expérience et la certification et de combiner deux signaux forts sur le marché du travail française. La valeur relative de l'expérience et de la certification augmentent mutuellement.

Cette brèche ouverte par ce cadre théorique nous permet de réfléchir à l'expérience sous une vision nouvelle. Le lien formation/expérience est abordé sous un angle complémentaire et la construction de la variable « expérience » n'est plus exactement la

même. Du fait même de la complémentarité des signaux individuels de productivité, l'expérience s'intensifie.

Section 3.2. La question de la qualité de l'expérience est soulevée.

Comme dans la théorie du Capital Humain, seule l'expérience professionnelle est abordée et c'est en termes d'ancienneté qu'elle est prise en compte. Il s'agit d'un signal de productivité pertinent.

Cependant, l'ancienneté, révélatrice de l'expérience, ne divulgue en aucun cas la qualité de cette dernière. Pourtant, comme nous l'avons vu précédemment, qu'il s'agisse d'une certification ou de l'expérience, ces deux variables disposent d'une valeur relative, dépendante d'un certain contenu. Contrairement à la Théorie initiale du Capital Humain, l'asymétrie d'information pose la question de la qualité de l'expérience. A ancienneté égale, d'autres éléments interagissent avec l'expérience. Nous supposons que le parcours professionnel de l'individu est lui aussi porteur d'informations. Par exemple, comment lire, pour un employeur potentiel, un parcours caractérisé par une succession d'emplois, une mobilité importante ? A ancienneté égale, est-ce que cela révèle une instabilité ou bien une capacité d'adaptation ? L'employeur doit se référer à d'autres signaux. L'expérience professionnelle en terme d'années n'est pas suffisante, il peut alors se reporter aux caractéristiques de la carrière et du parcours professionnel de l'individu. Transposer cette hypothèse au dispositif VAE laisse supposer que le jury évaluera la valeur relative de l'expérience, articulée à d'autres éléments tel que le parcours professionnel.

Le parcours professionnel est constitutif des expériences passées et conditionne celles à venir. C'est à travers les différents projets d'un individu, tout au long de sa vie, que les expériences passées, le parcours antérieur se lient à chaque fois, dans une logique d'appropriation de l'environnement (Béret, 2004). L'expérience passée, le parcours antérieur déterminent là où l'individu décide d'essayer d'aller et la réalisation ou la non-réalisation de ce projet déterminera les expériences à venir. Si l'entrée en VAE est identifiée comme un projet individuel, lui-même dépendant d'un projet professionnel ou personnel plus global (comme un retour aux études ou une réorientation professionnelle), alors le parcours au sein du processus VAE (passage des étapes institutionnelles au sein du dispositif), le résultat de la démarche et la valorisation du passage par le dispositif (qu'il y ait eu validation totale, partielle ou abandon) dépendent des expériences passées que l'on

souhaite valider et donc de son parcours professionnel. Ils sont emprunts de la motivation et du projet de l'individu, mais aussi des contraintes qui pèsent sur l'individu et qui influent sur les projets et son parcours professionnel.

En conséquence, nous supposons qu'une ancienneté sur le marché du travail caractérisée par une instabilité professionnelle (contrats précaires, périodes de chômage, etc.) et l'absence de promotion transmet un signal de qualité moindre sur l'expérience individuelle qu'une ancienneté précisée par un parcours mobile et des postes occupés à responsabilité. Cette hypothèse est transposée au sein du dispositif VAE. A ancienneté égales, les expériences ne se valent pas et différencient les parcours VAE.

Nous présumons aussi que le parcours professionnel est caractérisé par le type de mobilité (observée ou pas) et que, par conséquent, le type de mobilité, c'est à dire la manière dont les expériences se sont enchaînées, influe sur la construction et la valorisation des expériences futures (Lamanthe, Recotillet, 2005 ; Balsan, Hanchane, Werquin, 1996) : mobilité volontaire ou non, mobilité externe, mobilité interne, ou absence de mobilité, ascendante ou descendante. Une mobilité ascendante et volontaire sera favorable au bon déroulement d'un parcours VAE, contrairement à une mobilité contrainte, par exemple. Des dimensions se rajoutent dans la définition de l'expérience spécifique ou générale abordée précédemment.

Section 3.3. Des hypothèses issues de la définition de l'expérience au sein de la Théorie du Signal.

Au regard de la composition de l'expérience professionnelle au sein du Modèle de Signalement et au regard du principe même du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience, nous avons émis différentes hypothèses quant aux influences de l'expérience sur les parcours VAE. Tout d'abord, l'expérience est ici, tout comme au sein de la théorie du Capital Humain, une variable relativement abstraite, appréhendée en nombre d'années. Mais, la théorie du Signal laisse apparaître la valeur relative des signaux. Ainsi, qu'il s'agisse d'une certification ou de l'expérience, le signal est parfois insuffisant et doit être complété par d'autres signaux pour construire sa valeur (Spence, 2002). Le parcours professionnel semble être pertinent quant à l'appréciation de l'expérience professionnelle. A expérience égale, nous émettons l'hypothèse qu'un parcours de qualité joue favorablement sur la probabilité de validation totale, contrairement à une trajectoire

chaotique. La qualité du parcours pourrait s'appréhender par le niveau de responsabilité des emplois occupés (CSP), les périodes d'emplois régulières, ou l'existence de promotions.

Pareillement, définir l'expérience professionnelle par le nombre d'années d'ancienneté tend à ne pas rendre compte des « soubresauts » d'apprentissages potentiels durant la vie d'un individu. Nous supposons que le caractère obsolète d'une expérience est certes déterminant mais qu'il ne sera pas observable au regard du nombre d'années d'expérience mais au regard du parcours professionnel de l'individu permettant de solutionner cette ambiguïté. Le parcours professionnel donnera plus de lisibilité à ces sauts d'apprentissage. L'occupation, sur une longue durée, d'un poste d'exécution, avec peu de contenu ni responsabilité, sans aucune modification de la technologie utilisée révélera ici la dépréciation de l'expérience professionnelle, sans quoi cela n'aurait pas nécessairement été visible par la seule observation du nombre d'années d'ancienneté. Il sera difficile pour l'individu de valoriser son expérience, notamment au sein du dispositif de VAE.

Les trajectoires individuelles au sein du dispositif de VAE sont supposées différenciées du fait de la valeur relative de l'expérience professionnelle. Les individus ne disposent pas de la même expérience. Cette dernière est définie par l'ancienneté et est complétée par une combinaison d'indices et de signaux. Ceci induit qu'à anciennetés égales, l'expérience de deux individus se différencie par les caractéristiques de leur parcours professionnel. Les finalités des parcours ne se traduisent pas de la même manière : l'individu peut valider totalement son expérience ou abandonner le dispositif.

Nous émettons l'hypothèse que l'appréciation qu'ont les candidats de leurs compétences et de la qualité de leur expérience, influe sur les risques d'abandons versus les chances de validation, mettant en évidence des mécanismes d'autocensures et de démotivations.

La convention d'évaluation de l'employabilité réfère à une conception du capital humain empruntée aux théories du Capital Humain et du Signal. Dans ce cadre, nous avons interrogé la conception de l'expérience de ces deux théories, pour ensuite mobiliser leurs hypothèses au sein du dispositif VAE.

En conclusion, les théories précédentes appréhendent le sens de l'expérience professionnelle sur un marché externe (coexistence de l'expérience et de la formation), mais ce sens diffère selon que l'individu se situe sur un marché secondaire (théorie de la segmentation) ou encore professionnel (Méhaut, Vincens, 2001). L'expérience ne dispose d'aucun rôle sur le premier et entretient un lien complexe avec la formation sur le deuxième (une certification obligatoire à l'exercice de l'activité rend toute substitution impossible entre l'expérience et la formation). Cependant, notre question est ailleurs, il convient effectivement de s'interroger sur les différentes valeurs de l'expérience mais il s'agit surtout de continuer à comprendre le sens et le contenu qu'elle renferme.

Au sein de ces deux théories, l'expérience relève d'une définition essentiellement quantitative, du point de vue de l'individu et tournée vers le marché du travail. L'expérience est un investissement, tout comme la formation formelle. L'investissement est réalisé lorsque l'individu anticipe, dans un calcul coûts-avantages, un gain de salaire. Cependant, de l'une à l'autre de ces deux visions, la nature de cet investissement diffère. Selon la théorie du Capital Humain, l'expérience correspond à une alternative à la formation formelle et informelle, dont les rôles respectifs sont substituables. Tandis que pour la théorie du Signal, l'expérience se joint à la formation. Leurs rôles sont complémentaires. Néanmoins, l'objet de cette thèse n'est pas d'interroger les stratégies d'investissement des individus dans le capital humain, mais de mobiliser les hypothèses de ces deux théories au sein du dispositif. Aussi, il n'est pas indispensable de les distinguer. Il convient de les réunir afin de former une seule et même base informationnelle. De leur conception de l'expérience, nous comprendrons les parcours VAE.

CHAPITRE 4 Les parcours de VAE au regard de la base informationnelle du capital humain et du signal.

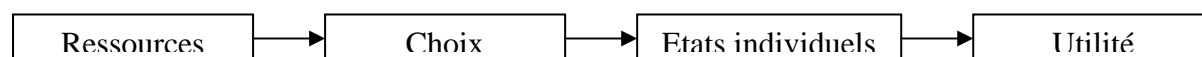
L'expérience est au cœur du dispositif de validation des acquis de l'expérience puisque ce dernier a pour objectif de faire reconnaître l'expérience par l'obtention d'une certification. L'objectif de ce chapitre est de saisir de quelle manière l'expérience est appréhendée et évaluée au sein du dispositif. Quel est son contenu et comment est-elle mesurée ? Dans la perspective du modèle français de certification et du modèle de l'employabilité, nous mobilisons la base informationnelle de la Théorie du Capital Humain et du Signal afin de saisir les situations individuelles des candidats, au sein du dispositif. Pour cela nous vérifions les hypothèses élaborées dans le chapitre 3.

Nous précisons dans un premier temps quels indicateurs correspondent aux principes normatifs utilitaristes et ressourcistes d'une telle base informationnelle. Dans cette perspective, nous indiquons quelles variables nous sommes en mesure d'utiliser en fonction du contenu de notre enquête, puis nous présentons la méthodologie générale de notre analyse (Section 1).

Afin de saisir au plus juste l'effet moyen de ces différentes variables sur les parcours des candidats à la VAE, nous débutons notre analyse en évaluant l'effet des caractéristiques et signaux individuels (Section 2) puis des ressources dont disposent les candidats (Section 3).

Section 1. Base informationnelle de l'employabilité: l'information « utilité » et le ressourcisme.

Comme nous l'avons vu précédemment, au sein des chapitres 2 et 3, cette convention d'évaluation des situations individuelles est empreinte d'une conception ressourciste et utilitariste de la justice sociale.



L'utilitarisme suppose que la qualité d'un état individuel résulte de l'information que l'on a sur l'utilité que procure cet état. L'utilité engendrée, c'est à dire les conséquences d'une action, constitue la base de tout jugement moral de cette action. L'utilité fait référence ici à l'aptitude de quelque chose à engendrer du bien-être, du bonheur. La satisfaction objective ou subjective d'un besoin, ou l'obtention de ce que l'on espérait en sont des exemples. Les comportements individuels visent à maximiser cette utilité, par le calcul des peines et des plaisirs (Jevons, 1781), en vue d'atteindre un optimum social.

Les Théories du Capital Humain et du Signal relayent une partie de ce principe normatif puisqu'elles présupposent que le comportement des individus s'explique par la maximisation d'un intérêt matériel. Nous pourrions même, en référence à la recherche d'un optimum social, développer en rappelant les liens existant entre l'investissement individuel en capital humain et le développement d'une société.

Ces deux théories relèvent également d'une conception ressourciste en ce sens qu'elles prennent en compte l'influence que peut avoir la distribution initiale des ressources sur les décisions individuelles. Les ressources financières détenues, les gains et les coûts anticipés influent sur la décision d'investissement, qu'il s'agisse d'accumulation de capacités productives ou de signaux productifs.

Certes, une conception ressourciste de la justice sociale irait au-delà en s'intéressant à la redistribution des ressources, visant une égalité des chances sur la ligne de départ. Néanmoins, si l'on reprend les différents principes énumérés jusqu'ici : le conséquentialisme, les utilités ressenties, les dotations individuelles initiales, la base informationnelle visée ici consiste bien à observer quels états et quelles satisfactions associées les individus parviennent à atteindre, en fonction de ce qu'ils détenaient initialement.

L'utilité n'est pas mesurable en soit, on s'intéresse alors au classement des préférences individuelles, ou en d'autres mots au classement des alternatives qui se présentent à l'individu. Dans le cadre du dispositif VAE, il s'agit d'observer ex post (à l'issue du parcours) les situations individuelles atteintes et la satisfaction qui en résulte. Cette dernière peut être appréhendée au regard des objectifs du dispositif. Ainsi, le fait d'obtenir la certification souhaitée procure plus de satisfaction que de ne rien obtenir ou d'abandonner. L'évaluation d'un tel dispositif consiste donc à considérer le taux de validation.

Le fait de se trouver au sein du dispositif révèle l'anticipation de gains, soit du fait du passage par le dispositif VAE (Théorie du Capital Humain), de l'étape d'explicitation de l'expérience jusqu'à la démonstration de ce travail devant le jury, soit par l'obtention d'une certification (Théorie du Signal). Dans les deux cas, l'individu progresse au sein du dispositif selon une logique calculatoire et l'abandon représente une révision à la baisse des gains anticipés. Au regard des informations que nous détenons, seule l'observation de la « validation », versus « non validation » et « abandon », nous permet de distinguer cette différenciation des gains anticipés. La distinction entre la Théorie du Signal et la Théorie du Capital Humain dans la signification qu'elles peuvent apporter au dispositif VAE n'a donc pas de grande importance ici. De plus, il ne s'agit pas d'observer la répartition des gains des candidats à la sortie du dispositif ou la satisfaction associée, mais d'expliquer leurs parcours.

Dans une logique ressourciste (et calculatoire), notre attention doit être portée sur les ressources financières dont dispose l'individu et les coûts qu'il va devoir supporter. Ces dernières vont au fil du parcours VAE influencer sur son issue. Les caractéristiques et les signaux individuels interagissent également sur les décisions individuelles, et par conséquent sur le déroulement des parcours VAE.

Ce raisonnement fait évidemment référence aux hypothèses, relativement classiques, émises lors de la présentation de la base informationnelle du Capital Humain et du Signal dans le chapitre précédent :

- Le nombre d'années d'expérience accumulée favorise les parcours des candidats, mais son efficacité tend à s'amoindrir avec le temps.
- Le stock d'expérience générale favorise les parcours VAE, contrairement au stock d'expérience spécifique.
- Dans la même logique que le caractère général de l'expérience, que le stock d'expérience et le niveau de formation entretiennent des liens interdépendants ou complémentaires, il convient de supposer que plus le niveau de formation augmente, plus les chances de validation sont considérables.
- Tous les éléments caractérisant le parcours professionnel, tels que les périodes d'emploi et de chômage, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat ou la quotité travaillée, etc. influent sur les parcours.

- Plus les coûts supportés par l'individu durant la démarche amenuisent les gains anticipés espérés, plus les chances de validation baissent. Les ressources dont le candidat dispose, et les ressources financières dont dispose l'individu tendent à alléger ces coûts. Plus celles-ci sont importantes, plus les chances de validation le sont elles aussi.

Nous retrouvons ces différents indicateurs dans la colonne gauche du tableau 3 suivant. Nous pouvons lire dans la colonne droite de ce même tableau les différentes variables dont nous disposons pour tester nos premières hypothèses. Nous les définirons au fur et mesure de ce chapitre.

Tableau 3 : Indicateurs de la base informationnelle du Capital Humain et du Signal, au sein du dispositif VAE

Indicateurs	Bases informationnelles	Variables disponibles dans la base de données
Caractéristiques / Signaux individuels X_i		
Expérience en nombre d'années	Capital Humain	Expérience en nombre d'années dans le domaine de la certification visée
Caractères spécifique et générale de l'expérience /mobilité		Caractères spécifique et générale de l'expérience
Niveau de formation/diplôme (initiale et continue)	Signal	Certification détenue FPC suivies au cours des cinq années précédant la démarche VAE
Sexe		Sexe
Parcours professionnel	Signal <i>(autres signaux)</i>	Périodes d'emploi et de chômage
Catégorie socioprofessionnelle		Catégorie socioprofessionnelle
Type de contrat /quotité travaillée		Type de contrat occupé à l'entrée de la démarche / quotité travaillée
Ressources, coûts et gains anticipés I_i		
Coûts supportés par l'individu	Capital Humain	A participé financièrement ou non aux coûts engagés par la démarche
Ressources dont bénéficie l'individu	Signal	A bénéficié ou non du congé VAE, minimisant alors les coûts supportés
Gain salarial anticipé		Une hausse de salaire a été envisagée avec l'employeur

Un premier modèle (*modèle 1*) évalue l'effet des caractéristiques et signaux individuels et des ressources détenues par l'individu sur les chances de validation, versus abandon et non validation :

$$y_i = \alpha + \beta_1 x_i + \beta_2 r_i + \varepsilon_i$$

X_i correspond à l'ensemble des caractéristiques et signaux individuels et r_i correspond aux ressources détenues par l'individu.

Plus précisément, il s'agit d'estimer l'effet moyen (β_1, β_2) de l'ensemble des caractéristiques et signaux individuels x_i , et des ressources r_i dont bénéficient l'individu, sur l'issue des parcours de VAE.

Rappelons que nous concentrons notre analyse sur les 3064 candidats salariés uniquement, ayant déjà passé au moins une épreuve. La situation vis à vis du marché du travail n'est donc pas mobilisée comme variable explicative des parcours VAE.

Section 2. Expérience professionnelle ou diversité des structures de portefeuilles de compétences.

Considérer l'expérience professionnelle tel un stock homogène d'années d'activités professionnelles dévoile l'influence négative du temps qui passe sur l'accumulation de capacités productives et leurs reconnaissances au sein du dispositif (Section 2.1). Le fait de distinguer le caractère spécifique et général de ce stock d'expérience nuance ce résultat (Section 2.2). Le niveau de formation, quant à lui, révèle des compétences renforcées avec le temps, mais fait apparaître également une différenciation des effets selon les contenus (Section 2.3).

Section 2.1. Homogénéité et obsolescence de l'expérience professionnelle.

L'expérience peut-être assimilée au nombre d'années de vie professionnelle ou à l'ancienneté au sein de la firme (Mincer, 1974 ; Rosen, 1972 ; Killingsworth, 1982 ; Chiswick, 2003 ; Lemelin, 1998). Au fil des années, l'expérience observe un rendement marginal décroissant. Plus le stock d'expérience s'accumule, plus les gains salariaux enregistrés s'amenuisent, dessinant une configuration concave de la relation expérience en nombre d'années-salaire et traduisant un accroissement de la rémunération plus important en début qu'en fin de carrière. En d'autres mots, une fois les bases de la profession acquises, la croissance de salaire est continue et de moins en moins importante tout au long de la vie. Qu'en est-il des effets de l'expérience au sein du dispositif VAE ? Rappelons qu'il ne s'agit pas d'interroger les stratégies individuelles de construction du stock d'expérience avant

l'entrée au sein du dispositif, mais d'observer dans quelle mesure ce stock influence les parcours VAE.

L'expérience observée dans notre enquête correspond uniquement au nombre d'années d'expérience accumulée dans le domaine d'activité de la certification visée : 41% des candidats détiennent une expérience de trois à moins de dix années ; sensiblement la même proportion disposent d'une expérience de 10 à moins de vingt ans ; enfin, seulement 17 % ont accumulé vingt à plus de trente années d'expérience. Néanmoins, le dispositif VAE permet de faire valider une partie seulement de l'expérience des candidats, celle qui est en lien avec la certification visée. Le reste de leur expérience ne nous intéresse pas. Seules les expériences dans le secteur en lien avec la certification visée retiendront notre attention³⁵.

Toutes choses égales par ailleurs³⁶ (extrait du modèle 1, Tableau 7 p 136), les chances de validation tendent à s'amoinrir avec le temps :

	Estimation	Erreur Std
1. De10à-de20ans	-0.2689***	0.1006
De20à+de30ans	-0.3748***	0.1307

Les moins expérimentés rencontrent moins de difficultés à faire reconnaître leurs compétences que les plus anciens. L'effet d'obsolescence de l'expérience semble agir relativement tôt puisque, dès dix années d'expérience, les chances de validation baissent, ce qui, dans le cadre d'une carrière continue, ne correspond même pas au milieu d'une carrière. Les chances de validation semblent par conséquent dépendre du moment où la démarche est entamée dans la vie de l'individu. Il est néanmoins nécessaire de nuancer ce résultat puisque les informations dont nous disposons ici ne reflètent qu'en partie la carrière de l'individu, il ne s'agit que de l'expérience en lien avec la certification visée, même si cette dernière est loin d'être un indicateur silencieux.

³⁵ L'enquête nous informe de l'âge des candidats. A ce propos, l'expérience dans le domaine d'activité de la certification visée ne reflète pas obligatoirement l'âge du candidat : les candidats les plus âgés peuvent déclarer une expérience courte. Néanmoins, la contrainte âge existe dans l'autre sens : un jeune candidat pourra difficilement avoir acquis une expérience supérieure à son âge. Ainsi, les candidats qui déclarent une expérience de vingt à trente années et plus sont obligatoirement majoritairement les plus âgés. Nous sommes donc en mesure de déceler un effet âge pour ces candidats sur les chances de validation. Notez que les candidats sont 2% à avoir moins de trente ans, 61% entre trente et cinquante ans et 24% au-delà. Ils sont 13% à ne pas avoir renseigné cette information.

³⁶ Raisonner «toutes choses égales par ailleurs», c'est mesurer l'effet d'une variable explicative conditionnellement à toutes les autres variables du modèle.

Cette rapidité d'obsolescence peut-être imputée aux caractéristiques intrinsèques de l'apprentissage informel (involontaire) et non formel (volontaire). Il paraît logique que ce dernier, contenu dans l'expérience, soit plus important chez les moins expérimentés que les plus expérimentés. L'acquisition de nouveaux savoirs et de savoir-faire, l'adaptation à l'environnement de travail mais aussi la diffusion du savoir de la firme en début de carrière font décoller la courbe d'apprentissage. Le dispositif VAE permet de ce point de vue de reconnaître ce phénomène, au profit des moins expérimentés.

Par ailleurs, si l'objet du dispositif est de vérifier les écarts existants entre le référentiel de la certification visée, composé notamment d'un référentiel compétences, et l'expérience du candidat, alors les individus les plus expérimentés (au-delà de plus de dix années) semblent avoir plus de difficultés à accumuler les compétences suffisantes, au cours de l'expérience. Ces derniers pâtiraient, à la fois à travers les politiques de grh de leur firme et par prolongement au sein du dispositif, d'une représentation négative de leurs compétences et capacités productives (Bellini, 2007).

Plusieurs arguments et préjugés seraient avancés en ce sens : la dévalorisation de leur expérience et l'obsolescence de leurs compétences face aux mutations et transformations de leur métier ou de l'organisation du travail. Si l'expérience professionnelle a permis l'acquisition de compétences mobilisables dans un environnement donné, lorsque ce dernier évolue l'expérience contribue à la destruction de ces mêmes compétences. Il y a l'idée ici que les compétences naissent plus de la relation individu-organisation et dans la variation de l'activité, que dans le travail réflexif que le salarié peut engager sur son travail au fil des années. A chaque transformation de l'environnement, une partie du stock de leur expérience se dévalorise (Carl, Toutin, 1998). Le dispositif VAE semble corroborer cela. A cela se rajoute l'impact négatif de l'âge sur les compétences cognitives (Suleman, Paul, 2007 ; Stankiewicz, 2002), défavorisant ces salariés dans l'apprentissage des compétences stratégiques. Un « processus cumulatif d'obsolescence de certaines compétences et d'obstacles à l'acquisition d'autres compétences » en résulterait (Suleman, Paul, 2007, p127).

L'idée avancée ci-dessus fait référence à une conception conventionnaliste de la compétence, c'est à dire « la compétence comme le résultat d'un jugement sur ce qu'est la compétence » (Suleman, Paul, 2007, p127 ; Eymard-Duvernay, Marchal, 1997). Par conséquent, l'évaluation des compétences contenues dans l'expérience est subjective et dépendante de ce jugement et des critères d'évaluation correspondants. Le dispositif VAE

devient le vecteur d'une conception de la compétence, au détriment des plus expérimentés, et rompt avec le modèle de Mincer. Contrairement aux présupposés théoriques, le dispositif VAE ne consiste pas à évaluer l'expérience comme un stock homogène et quantitatif, mais appréhende les compétences que ce stock renferme. L'expérience, avec les années, n'est pas obligatoirement source de compétences et de capacités productives (Suleman, 2004, Suleman, Paul, 2007). Les gains salariaux que l'expérience procure sur le marché du travail relèvent en fait principalement des règles de rémunérations, à l'ancienneté notamment.

Néanmoins, si l'on admet que les rendements marginaux en termes de salaires sont décroissants avec les années (Mincer, 1974) et que l'expérience professionnelle est une alternative consciente à la formation formelle, alors les décisions d'investissements dans l'expérience professionnelle diminuent avec l'âge. Le temps passé à améliorer ses capacités productives au cours de son activité diminue. Ceci appauvrit, au fil des années, les expériences des plus anciens, accentuant le phénomène de destruction de leurs compétences face aux mutations de l'environnement, et confortant une conception dépréciée de leurs compétences. Ceci est d'autant plus vrai dans le secteur des services à la personne, principal objet de notre étude : une grande partie de ses métiers souffrent d'un manque de reconnaissance symbolique et bénéficient de faibles perspectives de carrières ou de hausses de salaires. Dans un tel contexte, la motivation des candidats au sein du dispositif risque d'être entachée, voire même laisser place à des mécanismes d'autocensure.

Si l'expérience des plus anciens s'appauvrit du fait d'un phénomène de destruction des compétences face aux mutations de l'environnement, amenuisant leurs chances de validation, il est par conséquent logique que nous observions la même tendance quant au caractère spécifique de l'expérience.

Section 2.2. L'expérience spécifique et générale.

Si le dispositif VAE vise à reconnaître, non pas l'expérience comme un stock de temps passé en activité, mais les compétences acquises par l'individu, il convient désormais de préciser la notion d'expérience que nous mobilisons jusqu'ici. L'expérience est un mode d'accumulation de compétences et de connaissances, or ces dernières peuvent être de nature spécifique et générale.

Pour rappel, un investissement en capital humain est qualifié de général lorsqu'il permet d'accumuler des compétences et des connaissances qui ont de la valeur dans

différentes firmes / environnements. Dans le cadre de prestations de services, et plus précisément du métier d'auxiliaire de vie sociale, il s'agira par exemple d'autonomie, d'écoute et de relation d'aide active, ou encore de polyvalence. Nous avons également vu que les compétences s'enrichissent entre autre au cours des variations d'activité. Pour ces deux raisons, il paraît pertinent de s'intéresser aux mobilités des candidats, synonyme de capacité d'adaptation, au cours de leur carrière dans le domaine d'activité de la certification visée. La mobilité, ou l'absence de mobilité, permet d'appréhender le caractère général ou spécifique de l'expérience professionnelle des candidats.

Le capital humain, acquis par l'expérience, est qualifié de spécifique lorsque, à l'inverse, les compétences accumulées sont spécifiques à la firme. Par exemple, une auxiliaire de vie salariée d'une association aura la connaissance des particularités de ses équipements, ou des besoins de la clientèle-usagers³⁷. Ces compétences spécifiques peuvent s'identifier par la durée passée dans la firme. Lorsque l'entreprise investit en capital humain spécifique, son objectif est d'amortir cet investissement. Par conséquent, l'objectif est de parvenir à conserver son salarié le temps de cet amortissement. L'ancienneté dans l'emploi est en cela un bon indicateur du stock de capital humain spécifique du salarié. Plus l'ancienneté dans le dernier emploi occupé s'allonge, accentuant son poids sur l'expérience totale de l'individu, moins le candidat a connu de mobilité. En effet, le temps passé dans un emploi reste du temps que l'on n'a pas pu passer ailleurs. Ainsi, plus le candidat accumule de l'ancienneté dans le dernier emploi occupé, plus son capital humain accumulé est spécifique à une entreprise.

L'expérience est composée à la fois de compétences et connaissances spécifiques et générales. Dans ce cadre, nous pouvons supposer que plus la proportion de compétences générales est grande, plus les chances de validation le sont aussi. L'objet d'une démarche VAE est effectivement de faire reconnaître collectivement ses compétences via l'obtention d'une certification. En d'autres mots, il s'agit de certifier l'expérience du candidat comme une expérience à valeur générale. Par conséquent, les chances de validation s'amoindrissent avec l'ancienneté et s'accroissent avec la mobilité.

Comme nous l'avons précisé, nous ne disposons pas de l'expérience professionnelle totale des candidats, mais des années d'expériences dans le domaine d'activité de la

³⁷ La prestation des services à la personne complexifie la notion d'environnement de travail. Une auxiliaire de vie peut appartenir à la même entreprise depuis longtemps, mais avoir changé régulièrement de clients-usagers, lui permettant d'accumuler des compétences générales. Néanmoins, nous supposons que ces dernières resteront moindres en comparaison à une auxiliaire de vie qui aura elle changé d'employeur.

certification visée. Nous détenons néanmoins une information importante que nous pouvons mobiliser : l'ancienneté dans l'emploi occupé à l'entrée du dispositif. Cet indicateur va nous permettre de discerner le caractère spécifique du capital humain accumulé dans l'activité et de déceler si oui ou non le candidat a connu certaines mobilités professionnelles.

Tout d'abord, plus l'ancienneté s'accroît plus les candidats sont proportionnellement moins nombreux à avoir validé leur expérience et sont proportionnellement plus nombreux à abandonner : 80% des détenteurs d'une ancienneté de 3 ans à moins de 10 ans obtiennent une validation et 16% abandonnent. Tandis que seulement 72% des candidats disposant d'une ancienneté de vingt à plus de trente années obtiennent une validation et 24% abandonnent. Notons cependant que les candidats disposant d'une faible ancienneté dans l'emploi (moins de trois années) sont relativement aussi nombreux à valider que les candidats les plus anciens (72%), mais sont moins nombreux à abandonner (20%). En conséquence, le processus de validation des acquis de l'expérience consisterait plutôt à valoriser les compétences générales acquises par les candidats, même si un minimum de compétences spécifiques acquises semblent indispensables.

Tableau 4. Résultat de la démarche, du point de vue de l'ancienneté (en nombre d'années) des candidats dans l'emploi occupé à l'entrée de la démarche.

Ancienneté du dernier emploi occupé (en nombre d'années)	Résultats de la démarche			
	Validation	N'a rien obtenu	Abandon	Total
De moins de 3 ans	72##	8	20	100
De 3 ans à moins de 10 ans	80	4	16	100
De 10 à moins de 20 ans	73	5	22	100
De 20 à plus de 30 ans	72	4	24	100

Fréquence conditionnelle du point de vue de l'ancienneté selon le résultat de la démarche.

Effectif : Il s'agit des 3064 candidats salariés, ayant déjà passé une épreuve.

Lecture : 80% des détenteurs d'une ancienneté de 3 ans à moins de 10 ans obtiennent une validation.

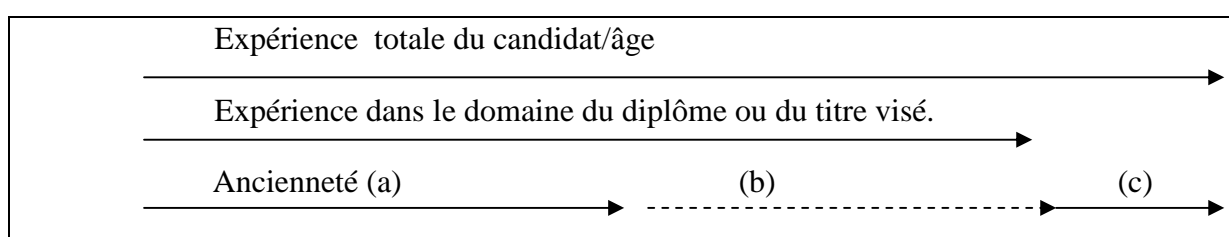
Significativité :***

L'ancienneté reste toutefois limitée pour appréhender le caractère spécifique ou général des compétences acquises. Rappelons que l'expérience déclarée dans notre enquête correspond à l'activité exercée uniquement dans le domaine du diplôme ou du titre visé, ce qui n'est pas obligatoirement le cas pour l'ancienneté déclarée du dernier emploi occupé. S'il est évident que l'ancienneté et l'expérience totale de l'individu sont contraintes par l'âge, dans ce cas présent, il est tout à fait envisageable que l'expérience déclarée dans le domaine

de la certification visée puisse être, par exemple, inférieure à l'ancienneté déclarée dans le dernier emploi occupé.

Plusieurs cas sont possibles :

- L'ancienneté dans l'emploi occupé est inférieure (a),
 - égale (b),
 - supérieure (c) à l'expérience accumulée dans le domaine de la certification visée.
- Dans ce cas, le dernier emploi occupé n'a pas obligatoirement eu lieu dans le domaine d'activité du diplôme ou du titre visé.



Mais pour chacun de ces cas, nous ne savons rien du parcours antérieur des candidats. Quels emplois ont-ils occupés avant le dernier emploi occupé ? Ont-ils toujours travaillé dans le domaine d'activité de la certification visée ? Ont-ils toujours connu le même emploi ou bien ont-ils connu une certaine mobilité ?

Nous pouvons tenter de répondre à quelques unes de ces questions, notamment en ce qui concerne le caractère spécifique ou général de l'expérience accumulée, dans le domaine d'activité de la certification visée. Nous mobilisons pour cela une nouvelle variable : l'emploi occupé fait partie ou non de l'expérience à valider, et nous l'articulons avec l'ancienneté de l'emploi occupé, à l'entrée du dispositif, et les années d'expérience accumulées dans le domaine de la certification visée. Autrement dit, nous articulons les cas a, b et c avec le fait que l'emploi occupé participe ou non à l'expérience à valider :

- (1) Si l'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider, alors le (cas a) précédant signifie que l'emploi occupé n'est pas le premier emploi dans le domaine d'activité de la certification visée. C'est au minimum le deuxième emploi. Le candidat aurait accumulé à la fois des compétences générales et spécifiques.
- (2) L'ancienneté peut être égale à la durée de l'expérience (cas b). Dans ce cas, l'individu n'a connu qu'un seul emploi dans le domaine d'activité de la certification visée. Si l'ancienneté est déclarée plus importante que l'expérience à valider (cas c),

le candidat n'aura lui aussi occupé qu'un seul emploi dans le secteur de la certification visée. Cela peut être le cas lorsque l'individu souhaite obtenir un Diplôme d'Etat d'auxiliaire de vie sociale (D.E.A.V.S., Ministère de la Santé et des Affaires sociales). Seules les activités exercées au cours des dix dernières années sont légalement prises en compte. Il s'agit des douze dernières années en ce qui concerne le Diplôme professionnel d'aide soignant (D.P.A.S., Ministère de la Santé et des Affaires sociales). Par ailleurs, les périodes de formation continue, de stages ou les périodes de formation en milieu professionnel dans le cadre de ces ministères ne peuvent pas non plus être comptabilisées. Par conséquent, l'individu a pu occuper son poste sous le statut d'apprenti au départ, puis conserver son poste par la suite. L'ancienneté déclarée est alors plus importante que l'expérience possible à valider. De plus, si le candidat a occupé un poste à temps partiel, son ancienneté sera plus importante que son expérience exprimée en nombre d'années.

- (3) A l'opposé, si le dernier emploi occupé ne fait pas partie de l'expérience à valider, nous ne pouvons tirer aucune conclusion quant à la spécificité ou généralité du capital accumulé. Et cela, qu'il s'agisse du cas a, b ou c. Nous apprenons seulement qu'ils ont eu des activités en dehors du domaine de la certification visée.

Tableau 5: Résultats de la démarche, du point de vue de la relation entre le dernier emploi occupé et l'expérience à valider.

Relation entre l'emploi occupé et l'expérience à valider.	Résultats de la démarche			
	Validation	N'a rien obtenu	Abandon	Total
(2) Le dernier emploi fait partie de l'expérience à valider ; c'est le seul emploi ayant été occupé dans le domaine d'activité de la certification visée	74##	5	21	100
(1) Le dernier emploi fait partie de l'expérience à valider ; ce n'est pas le premier emploi dans le domaine d'activité de la certification visée.	78	5	17	100
(3) Le dernier emploi occupé ne fait pas partie de l'expérience à valider, ; nous ne savons pas combien d'emplois ont été occupés dans le domaine de la certification visée.	63	2	35	100

Fréquence conditionnelle du point de vue de la relation entre le dernier emploi occupé et l'expérience à valider.

Effectif : Il s'agit des 3064 candidats salariés ayant déjà passé une épreuve.

Lecture : 78% des candidats ayant occupé plus d'un emploi dans le domaine d'activité de la certification visée obtiennent une validation.

Significativité :***

Conformément à nos présupposés, 78% des candidats à avoir occupé au moins deux emplois, dans le domaine d'activité de la certification visée, obtiennent une validation et 21% abandonnent, contre réciproquement 74% et 21% parmi les candidats n'ayant occupé qu'un seul emploi dans le secteur de la certification visée (Tableau 5 p 120). Les candidats dont on ne connaît pas le nombre d'emplois occupés semblent les plus défavorisés : 35% d'entre eux abandonnent et 63% valident leur expérience. Toutes choses égales par ailleurs (Extrait du Modèle 1, Tableau 7 p136), les chances de validation s'accroissent avec la mobilité. Inversement, les risques d'abandon augmentent lorsque le candidat a connu peu de mobilité :

	Estimation	Erreur Std
Expérience principalement spécifique (2) ³⁸	-0.2663***	0.0945
Caractère général ou spécifique inconnu (3) ³⁹	-0.6438***	0.1757
*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * :Significatif à 10% ; ns : non significatif		

Les chances de validation déclinent lorsque l'emploi occupé à l'entrée de la démarche ne correspond pas au secteur de la certification visée. Nous ne savons pas, dans notre enquête si ces candidats ont occupé un ou plusieurs emplois en relation avec la certification qu'ils souhaitent obtenir. Pour 38% d'entre eux, il s'agit d'une démarche de certification tournée vers une reconversion, contrairement à seulement 14% des autres candidats. Rajoutons que 45% d'entre eux (3) ne sont pas issus du secteur des services à la personne (Tableau 6, p122), pourtant 62% visent une certification des métiers des services à la personne. Ce secteur, objet principal de notre étude⁴⁰, bénéficie effectivement d'une forte attractivité. Il est perçu, à la fois dans les discours politiques mais aussi au regard des besoins croissants d'une population vieillissante, comme un large bassin d'emplois potentiels. En période de chômage élevé, ce type de secteur devient un repli pour les travailleurs issus de secteurs en déclin.

Les candidats peuvent être issus du secteur des services à la personne, même lorsque l'emploi occupé ne fait pas partie de l'expérience à valider (55%). Il peut s'agir par exemple d'emplois administratifs. Néanmoins, cette expérience ne peut appuyer la démarche VAE s'il s'agit de viser une certification et un métier des services à la personne.

³⁸ Le dernier emploi fait partie de l'expérience à valider, c'est le seul emploi ayant été occupé dans le domaine d'activité de la certification visée

³⁹ Le dernier emploi occupé ne fait pas partie de l'expérience à valider, nous ne savons pas combien d'emplois ont été occupés dans le domaine de la certification visée.

⁴⁰ Pour rappel, les certifications visées sont à 86% des certifications du secteur des services à la personne, et 62% des candidats, dont l'emploi occupé ne fait pas partie de l'expérience à valider, souhaitent obtenir une certification dans le secteur des services à la personne. Ils sont 85% parmi les candidats n'ayant connu aucune mobilité et 91% chez les candidats ayant occupé plus d'un emploi dans le secteur.

Par ailleurs, la part de bénévolat dans l'expérience déclarée est proportionnellement plus importante chez ces mêmes candidats (3) : 20% déclarent appuyer leur demande de VAE en partie sur une expérience bénévole, contre 8% chez les candidats n'ayant connu aucune mobilité, et 13% pour les candidats ayant connu plusieurs emplois dans le domaine de la certification visée. Par conséquent, les candidats qui occupent un emploi qui n'est pas en lien avec la certification visée s'appuient dans une moindre proportion que les autres sur une expérience professionnelle, au détriment de leurs chances de validation. Nous sommes en dehors du champ théorique de Capital Humain et du Signal.

La situation des candidats du cas (3) se détache des autres candidats (2) et (1). Ces derniers sont principalement issus du secteur des services à la personne (86% et 82%), et visent essentiellement une certification du même secteur (91% et 85%). C'est pourquoi les compétences acquises par ces candidats (1) et (2) seraient, malgré la spécificité de certaines d'entre elles, plus facilement valorisables au sein du dispositif.

Tableau 6. Secteur d'activité, du point de vue de la relation entre le dernier emploi occupé et l'expérience à valider

Relation entre l'emploi occupé et l'expérience à valider.	Secteur d'activité d'origine		
	Aides et services à la personne ; Sanitaire et Sociale ; Enfance	Industrie Commerces Autres	Total
Le dernier emploi fait partie de l'expérience à valider ; c'est le seul emploi ayant été occupé dans le domaine d'activité de la certification visée	82	18	100
Le dernier emploi fait partie de l'expérience à valider ; ce n'est pas le premier emploi dans le domaine d'activité de la certification visée.	86	14	100
Le dernier emploi occupé ne fait pas partie de l'expérience à valider ; nous ne savons pas combien d'emplois ont été occupés dans le domaine de la certification visée.	55	45	100

Fréquence conditionnelle du point de vue de la relation entre le dernier emploi occupé et l'expérience à valider.

Effectif : Il s'agit des 3064 candidats salariés ayant déjà passé une épreuve.

Lecture : 86% des candidats ayant occupé plus d'un emploi dans le domaine d'activité de la certification visée sont issus du secteur des services à la personne.

Significativité :***

Plus généralement, nous posons la question ici de la valorisation des compétences générales et spécifiques au sein du dispositif. Il semble que les résultats soient conformes à nos présupposés. La mobilité semble permettre d'acquérir des compétences et savoirs théorico-méthodologiques, synonymes de capacité d'adaptation (Stankiewicz, 2002). La

polyvalence, la pluralité des structures d'embauches, des clients et des lieux d'exercices des prestations, etc. rendent cette capacité d'adaptation essentielle pour les métiers des services à la personne.

Sous l'impulsion législative⁴¹ et de nouvelles conventions collectives, le secteur des services à la personne se professionnalise et se structure progressivement. Le besoin en main d'œuvre qualifiée grandit, mais les employeurs expriment des difficultés à recruter et fidéliser leurs salariés. Ces derniers se confrontent à d'importants risques physiques et psychosociaux, pâtissent de conditions de travail peu attractives, et bénéficient de faibles perspectives d'évolution de carrières. Dans ces conditions, la mobilité des candidats du cas (2) peut signifier qu'ils disposent des compétences recherchées. Les travailleurs les plus compétents tirent profit des opportunités d'emplois et des frictions sur le marché du travail du secteur, et sont par conséquent plus mobiles (Iraci, 2007).

A l'inverse, l'absence de mobilité contribue à des savoirs pratiques et spécifiques, peu valorisables en dehors de l'entreprise. Il est plus difficile de les reconnaître collectivement via l'obtention d'une certification, surtout lorsque les mutations techniques et organisationnelles ont remis en question ces compétences spécifiques. Ceci est d'autant plus vrai dans le secteur des services à la personne. Ce secteur a connu des transformations significatives du point de vue des structures d'embauches et de leurs statuts, de l'organisation du temps de travail, des modalités de réalisation des services et de leurs qualités. L'apparition de nouveaux services et métiers, sur ce secteur en plein essor, ont rendu obsolètes certaines catégories d'emplois et d'autres se sont spécialisées. Le plan 2 Services à la personne Wauquiez 2009-2012 prévoit par exemple le soutien scolaire en mini-groupes pour les zones urbaines sensibles.

Enfin, si la conception conventionnaliste de la compétence met en exergue la relation individu-organisation, l'« organisation impensée » du travail (Devetter, Jany-Catrice, Ribault, 2009) dans le secteur des services à la personne, met ce lien à mal, au détriment plus particulièrement des salariés les plus anciens, qui ne peuvent pas compter sur d'autres expériences d'emplois pour combler ce manque. L'organisation individualisée du travail, l'absence du collectif de travail -source de reconnaissance des compétences au travail-, la faiblesse de la gestion des ressources humaines, la diversification des services et des lieux de

⁴¹ Tel que le Plan 1 Services à la personne Borloo en 2006.

travail freinent l'incorporation et l'opérationnalisation de savoirs et compétences spécifiques (Berger, Luckmann, 2006), au détriment de l'identité professionnelle.

En conclusion, la nature spécifique ou générale des compétences acquises par les candidats génère des effets d'influences significatifs sur les parcours VAE et leurs issues. Nous avons fait un pas dans la spécification de la notion d'expérience, ce qui a permis d'améliorer notre compréhension des parcours. Néanmoins, des zones d'ombres persistent. Le contenu de l'expérience reste opaque et la nécessité de le préciser est prégnante.

Section 2.3. Evaluation d'un ensemble expérientiel : d'une approche par la qualification à la révélation des compétences.

Le dispositif VAE n'appréhende pas l'expérience comme un stock de capital humain quantitatif, mais vise à reconnaître les compétences et connaissances générales acquises, combinées aux compétences spécifiques, au détriment des compétences et connaissances spécifiques seules. Si la formation formelle initiale et continue⁴² permet, quant à elle, de développer le stock de compétences et connaissances générales et stratégiques (Stankiewicz, 2002), nous pouvons supposer que les chances de validation s'élèvent avec le niveau de certification (attestant d'un niveau de compétences et connaissances générales); peu importe que l'expérience et la formation formelle soient alternatives ou complémentaires. Dans les deux cas, il ne s'agit pas d'appréhender le lien expérience-formation en nombre d'années, mais d'interroger le caractère spécifique et général de l'expérience et des compétences et connaissances correspondantes. C'est en cela que la formation formelle participe à la construction d'un ensemble expérientiel : elle influe sur les compétences et les connaissances que l'individu sera en mesure d'acquérir au cours de son activité professionnelle ; le contenu de l'expérience dépend des savoirs théoriques et pratiques détenus par l'individu. Détenir une certification à l'entrée du dispositif permet d'identifier cette capacité à développer ses connaissances et compétences dans l'activité, et permet de signaler plus aisément son stock de capital humain général. Ces derniers disposent d'une plus grande maîtrise des compétences générales de base, par exemple, comme le langage et l'écriture, et pourront tirer plus facilement parti de ce qu'ils ont vécu. La phase d'explicitation de l'expérience et la mise en concordance des compétences avec le référentiel certification sont facilitées. L'investissement au sein du dispositif est par conséquent moins coûteux pour les plus

⁴² A l'exception des formations courtes, tournées vers l'acquisition de compétences spécifiques.

diplômés, d'autant que les rendements anticipés à la sortie du dispositif accentuent leur motivation.

La formation formelle est centrée sur une forme spécifique de l'apprendre (Charlot, 2000, Brossard, 2005). Le fait d'avoir déjà validé, par l'obtention d'une certification, sa capacité à appréhender ce type de savoirs conforte l'issue de la démarche VAE, au profit des plus diplômés.

Le dispositif VAE perpétue les parcours de formation initiale antérieurs, tout comme la formation professionnelle continue (Dubar, 2004), remettant en cause les espoirs de promotion sociale et de lutte contre les inégalités d'accès à la certification. Les chances de validation, versus « abandon – aucune validation », sont plus importantes pour les candidats disposant d'une certification et s'accroissent avec ce niveau (Extrait du Modèle 1, tableau 7 p136):

	Estimation	Erreur Std
5.CAP-BEP	0.1881*	0.0990
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6671**	0.2805
Baccalauréat général	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.7619**	0.3695
*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * :Significatif à 10% ; ns : non significatif		

Néanmoins, même si le niveau de certification détenu à l'entrée de la démarche semble significatif, il l'est dans une moindre mesure que le caractère spécifique et général des compétences et connaissances. L'effet formation formelle dissimule un effet secteur. En quête de professionnalisation, le secteur des services à la personne privilégie le recours à des salariés certifiés, reléguant les tâches les plus pauvres aux moins chevronnés (Hugues, 1981, Angelof, 2000). Les inégalités s'accumulent : l'expérience de ces derniers tend à s'appauvrir, au détriment du développement de leurs compétences. La question du contenu de l'expérience et de l'identification des compétences est à nouveau soulevée.

La moindre significativité du niveau de certification peut aussi trouver une explication dans les critères mobilisés pour distinguer les salariés qualifiés des non qualifiés.

Plus précisément, l'approche par la qualification (individuelle, salariale et de l'emploi) identifie les salariés non qualifiés par leur bas niveau de salaire, l'absence de certification, d'autonomie et de responsabilité. La qualification fait référence aux savoirs scolaires et au

travail prescrit, qui trouvent leur place dans une hiérarchie négociée des salaires. Néanmoins, au regard du contenu du travail réel dans le secteur des services à la personne, ces critères ne suffisent pas (Gadrey, Jany-Catrice, Pernod-Lamattre, 2005 ; Devetter, Jany-Catrice, Ribault, 2009).

Les salariés font largement face à des situations qui relèvent de niveaux plus haut de qualification, bien au-delà de la description contractuelle de l'activité. Le cas de l'employé d'aide à domicile (Gadrey, Jany-Catrice, Pernod-Lamattre, 2005) dispose d'une large autonomie, induisant la nécessité de prises d'initiatives et la gestion de situations d'urgence. Les compétences relationnelles dont il doit faire preuve confortent cette idée : négociation directe avec le client, instauration d'un climat de confiance, personnalisation de la relation, etc. Le métier d'aide à domicile répond par conséquent aux critères d'autonomie, de responsabilité, voire même de certification, retenus par l'approche par la qualification. Néanmoins, dans ce cadre, ces critères ne sont pas qualifiants. Les liens entre le salaire, le niveau de formation et l'autonomie sont distendus (Rose, 2004). La disponibilité temporelle par exemple qui est reconnu comme une compétence clé et reconnue chez les cadres, ne l'est pas pour le métier d'aide à domicile. Il en va de même pour la polyvalence, qui est plus interprétée comme une intensification du rythme de travail, à la fois par les salariés et les employeurs (Gadrey, Jany-Catrice, Pernod-Lamattre, 2005).

Un glissement s'opère aujourd'hui vers la professionnalisation. Elle est devenue le gage de qualité des prestations des services à la personne, notamment dans les discours. La professionnalisation appréhende la distinction entre les candidats qualifiés et non qualifiés (les professionnels versus non professionnels) par la mesure objective des compétences (Devetter, Jany-Catrice, Ribault, 2009), le contenu réel du travail, c'est à dire ce qui est exigé du travailleur pour être performant (Jobert, 2003). La compétence est un résultat (Reynaud, 2001), pas une classification négociée. Elle est une notion relativement floue et mouvante selon la satisfaction du client, l'environnement, etc., tout comme l'expérience. Ce ne sont donc pas véritablement les compétences qui sont évaluées, mais les performances qui elles sont observables.

Le dispositif VAE relègue ce mouvement de professionnalisation du secteur. Ce qui explique pourquoi le niveau de certification dispose d'un effet significatif moindre. La validation des acquis consiste à déduire, à partir du livret de présentation des acquis (phase 3, schéma 1 p7) que le candidat a rédigé, les compétences professionnelles qu'il est censé

maîtriser pour l'exercice du métier correspondant à la certification visée. Il permet ainsi d'allier les besoins de certifications du secteur et la convention des représentations du métier, qui, elles, se réfèrent aux compétences (Devetter, Jany-Catrice, Ribault, 2009). Le dispositif pourrait, par la mesure des performances, rejoindre l'approche substantialiste et relativiste pour définir ce qu'est un salarié qualifié ou non qualifié.

Le passage par la formation continue favorise la validation de manière plus significative (Extrait du Modèle 1, tableau 7p136) :

7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	-0.2586***	<i>0.0882</i>
--	-------------------	---------------

Le fait d'être passé par la formation continue n'indique en rien les objectifs visés par cette dernière, sa durée ni son contenu. Face aux inégalités d'accès (Dubar, Podevin 1990 ; Dubar, 2004), le passage par cette voie exprime plutôt que l'individu a été capable d'y accéder. L'individu devient responsable de la gestion de son employabilité, cela suppose d'en être capable : la capacité du salarié à accéder à l'information, d'exprimer son besoin en formation et d'être entendu (Sigot, Véro, 2009). Ces capacités sont tout aussi essentielles au sein du dispositif VAE (Personnaz, Quintero, Séchaud, 2005), ce dernier confirme par conséquent des inégalités déjà existantes depuis la formation initiale et la construction des parcours professionnels. Cela confirme également l'enjeu des compétences dans l'évaluation des acquis de l'expérience.

En revanche, les inégalités de genre ne sont pas perpétuées ici (Extrait du Modèle 1, tableau 7 p136) :

6. Homme	-0.4487***	<i>0.1592</i>
----------	-------------------	---------------

Les hommes disposent de moins de chances de validation de leur expérience que les femmes, contrairement à la formation continue : les ouvrières et employées, souvent à temps partiel dans le privé, accèdent plus difficilement à la FPC que les hommes (Fournier, 2001).

Anciennement appelés « emplois familiaux », « emplois de proximité », ou « services domestiques », ces métiers sont encore empreints d'une forte connotation féminine. Les femmes bénéficient de stéréotypes sexués quant aux compétences mobilisées, et cela malgré un mouvement de professionnalisation qui vise à contredire l'existence de compétences « naturelles » ou « familiales ». L'appel à des compétences sexualisées est le signe d'une

professionnalisation inachevée (Arborio, 2005), phénomène que semble mettre en exergue le dispositif VAE.

Ces compétences sexualisées, considérées comme abondantes, sont peu reconnues socialement. Ce sont des savoir-faire invisibles, associés au genre (Dussuet, 2009). « Cette référence sexuée masque des conditions d'emploi précaires et recrée, dans le travail salarié même, une inégalité de genre, en obligeant les femmes à adopter des postures qui les infériorisent par rapport aux hommes » (Dussuet.A, 2009). L'objectif de certification par la VAE représente vraisemblablement un enjeu d'une meilleure reconnaissance pour les femmes. Ces dernières sont d'ailleurs 94% à déclarer s'être engagées dans une telle démarche afin d'être mieux reconnues dans leur métier, contre 82% chez les hommes. La motivation et l'implication de l'individu apparaît comme une nouvelle donnée à prendre en compte dans l'observation des parcours VAE.

Par ailleurs, la mixité induit des inégalités professionnelles, notamment en termes de contenu de poste (Fortino, 2002). Nous pouvons par conséquent supposer que la confiance semble plus difficile à accorder aux hommes dans le cadre des services à la personne, au détriment de l'enrichissement de leurs expériences et le développement de leurs compétences, puisque leurs chances de validation sont moindres. Contrairement au marché du travail dans son ensemble, les femmes semblent ici détenir l'avantage.

On peut soupçonner dans ces résultats l'effet de la certification visée. Il semble exister une vraie différenciation selon le genre. Les femmes se tournent essentiellement vers les certifications du secteur des services à la personne (93%), contre seulement 25% chez les hommes. Cela implique-t-il que le processus de validation des acquis est plus contraignant pour les certifications autres que celles des services à la personne ?

On décèle un effet certification visée dans l'observation des catégories socioprofessionnelles également. La catégorie socioprofessionnelle est construite selon différents critères : le statut des actifs, leur métier, leur qualification, leur place dans la hiérarchie professionnelle, etc.

Néanmoins, le dispositif VAE ne semble pas faire écho à cette classification puisque, toutes choses égales par ailleurs, les ouvriers semblent disposer significativement de plus de chances que les employés pour obtenir la certification visée (Extrait du Modèle 1, tableau 7 p136) :

4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-
Ouvriers	0. 5602***	<i>0.1858</i>

Tout comme la différenciation de genre précédente, nous observons une différenciation de csp qui devrait disparaître si nous contrôlons l’effet de la certification visée dans notre modèle. Les employés sont 93% à viser des certifications des services à la personne, contre seulement 5% chez les ouvriers.

L’effet de la certification visée permet d’évaluer divers effets institutionnels au sein du dispositif VAE. On est bien loin d’une simple évaluation de l’expérience, exprimée en nombre d’années. Cependant, la base informationnelle de l’employabilité ne nous permet pas de les appréhender.

Section 3. Motivation individuelle et ressources financières.

Les ressources dont dispose le candidat atténuent les coûts d’opportunité engendrés par une démarche de Validation des Acquis de l’Expérience. Afin d’appréhender les ressources et les coûts que le candidat a supporté au cours de sa démarche, nous prenons en compte si le candidat a pu bénéficier d’un congé VAE (Section 4.1), dans quelle mesure le candidat a participé financièrement à la démarche (Section 4.2), ou si un gain de salaire a été négocié avec l’employeur (Section 4.3). Nous démontrons successivement dans quelle mesure ces moyens représentent des ressources au cours de la démarche VAE : en bénéficier améliore les chances de validation des candidats.

Bénéficier d’un congé VAE permet de recouvrir une partie des frais engendrés par la démarche VAE (inscription au diplôme ou au titre, accompagnement, frais de transports, gardes d’enfants, etc.). La participation financière, partielle, totale ou inexistante, indique si le candidat a bénéficié d’un support financier de la part de son employeur. Ces ressources financières, lorsqu’elles existent, atténuent les coûts d’opportunités de l’investissement

réalisé. Plus ces coûts d'opportunités sont faibles, plus les chances d'opter pour un parcours complet seraient importantes.

Disposer de telles ressources peut par ailleurs signaler la manière dont les capacités du salarié sont perçues par l'employeur. Ce dernier visera à soutenir le salarié dans sa demande de congé VAE, ou à participer financièrement aux coûts engagés, s'il croit en ses chances de validation. Le même raisonnement peut être développé lorsqu'un gain de salaire a été négocié avec l'employeur. Cette espérance de gain favorise certainement aussi la motivation du candidat.

Section 3.1.L'effet bénéfique du co-investissement en VAE.

Dès la création du droit individuel à la VAE, il a paru important aux partenaires sociaux et aux financeurs de formation habituellement (OPCA, organismes paritaires collecteurs agréés, branches, entreprises) de créer un droit au congé VAE, afin d'aider le candidat à financer les frais engendrés par la démarche :

Art. R. 931-38 et article R.931-33 du décret 2002-795 Congé Validation du 3 mai 2002, « Le salarié bénéficiaire d'un congé pour la validation des acquis de l'expérience a droit, dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire la prise en charge des dépenses afférentes à ce congé, à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de vingt quatre heures par bilan de compétences ».

Dans le cadre du congé VAE, et lorsque la démarche a lieu sur le temps de travail, le salarié sollicite son employeur pour obtenir une autorisation d'absence. Ensuite, il s'adresse à l'Opacif⁴³ qui prend en charge les frais de validation et sa rémunération, durant le temps de congé de 24 heures. L'employeur continue à verser le salaire et sera remboursé par l'Opacif. Le salarié peut aussi solliciter cet organisme pour financer les frais engagés par la démarche.

Lorsque le salarié ne souhaite pas informer l'employeur, il réalise sa démarche en dehors du temps de travail, mais peut solliciter l'Opacif pour la prise en charge des frais liés à la VAE (hors compensation de salaire).

Dans le cadre du plan de formation, c'est l'employeur qui est à l'origine de la démarche. Une convention entre le salarié, l'employeur et l'organisme de validation des

⁴³ Les Organismes paritaires agréés collectent et gèrent le financement des congés individuels de formation (CIF), de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE). Un OPCA peut aussi être agréé pour ces missions.

acquis est établie, concernant la certification visée et les modalités de prises en charges des coûts occasionnés. Les coûts sont imputables au budget du plan de formation⁴⁴ (frais de dossiers et de validation, de transport et d'hébergement, la rémunération du candidat dans la limite de 24 heures et les frais d'accompagnement). L'employeur s'adresse alors à son Opcv⁴⁵. La démarche peut avoir lieu sur ou en dehors du temps de travail.

Les salariés ne mobilisent pas leur droit au congé VAE de la même manière. Seulement 18% des candidats salariés ont pu en bénéficier. L'employeur peut le refuser en reportant ce congé pour des raisons de services⁴⁶, d'autres salariés ne connaissent pas l'existence du congé VAE ou alors ne souhaitent pas informer leur employeur.

Ces disparités de ressources induisent des différences de résultats entre les candidats salariés. Bénéficier du congé VAE accentue considérablement les chances de validation (Extrait du Modèle 1, tableau 7 p136):

9. A bénéficié du congé vae	0.7630***	0.1373
-----------------------------	------------------	--------

Ces résultats peuvent être précisés. Le congé VAE peut-être sollicité par l'employeur ou par le salarié lui-même, ce qui semble influencer sur les chances de validation et les risques d'abandon. Parmi les demandes de congé déposées par l'employeur, 87% des candidats obtiennent une validation de leur expérience et 8% d'entre eux abandonnent. La situation est légèrement moins favorable lorsque le salarié est à l'origine du congé VAE : 83% obtiennent une validation et 13% abandonnent. Derrière l'effet ressource que représente le congé VAE, un effet lié à l'engagement de l'employeur apparaît. Il conviendrait de contrôler cet effet dans un prochain modèle.

Section 3.2. Participation financière et espérance de gains à l'issue de la démarche : deux moteurs pour la motivation individuelle.

Au-delà des effets bénéfiques du congé VAE, c'est la participation financière du candidat qui est en jeu. Le fait d'avoir bénéficié d'un congé VAE ne signifie pas que ces candidats ont bénéficié du même soutien financier au cours de leur démarche. Le congé VAE

⁴⁴ Le financement de la VAE peut aussi rentrer dans le cadre du Droit Individuel à la Formation et relève de la participation de l'entreprise à la formation professionnelle. Néanmoins, nous ne disposons pas de cette information dans notre enquête.

⁴⁵ Les Organismes paritaires collecteurs agréés gèrent les fonds, collectés auprès des entreprises, destinés à la formation des salariés, dans le cadre de démarches liées à l'entreprise (plan de formation, formation en alternance, DIF...).

⁴⁶ Report de six mois maximum.

peut concerner le financement des frais dans son ensemble (perte de salaire, frais d'inscription au diplôme ou au titre, accompagnement, transports, hébergement, etc.) ou bien une seule partie. Le fait de bénéficier d'un congé VAE ne signifie pas que les salariés n'auront pas à participer financièrement aux frais occasionnés par la démarche. D'autant que des frais n'entrant pas dans le cadre de la loi peuvent être occasionnés (gardes d'enfants, photocopies, timbres, frais de repas inhabituels, perte d'une journée de travail, etc.). Les candidats ont majoritairement été financé dans l'intégralité (53%). Or, il semble que le fait de participer financièrement aux frais engagés par la démarche accentue les chances de validation par rapport à la situation précédente (Extrait du Modèle 1, tableau 7 p136) :

10. A participé partiellement aux frais	0.2310**	<i>0.1140</i>
A participé entièrement aux frais	ns	-

Ce résultat soulève la question du lien entre la participation du candidat et sa motivation. Au-delà, c'est l'idée d'un co-investissement employeur-salarié qui apparaît ici, soit par une prise en charge directe, soit par l'accord et le soutien qu'il a pu accorder à son salarié. Néanmoins, les données dont nous disposons ne nous permettent pas de préciser⁴⁷.

Nous rejoignons cependant une intuition propre au dispositif VAE. S'engager dans une telle démarche relève d'un véritable investissement personnel, il ne semble pas incohérent que la participation financière du candidat symbolise ce que ce type de démarches peut coûter personnellement, en motivation par exemple. Le co-financement intégrant l'individu semble très important dans la réussite de la démarche, comme signal et garantie du réel investissement du candidat, infime soit cette participation ; l'aide financière accordée attestant, quant à elle, de la qualité et des chances de réussite du candidat. Cette aide financière accordée peut aussi jouer le rôle de soutien psychologique pour le candidat, à l'image d'une confiance qu'on accorderait à la richesse de son expérience et à ses compétences.

A l'image de nombreuses initiatives de solidarité (alimentaires, culturelles, etc), la participation financière au sein du dispositif VAE permet au candidat de mesurer l'enjeu d'une telle démarche, et d'appréhender à sa juste valeur les prestations d'accompagnement dont il pourra potentiellement bénéficier. Néanmoins, ce résultat soulève la question des capacités financières des candidats. Ces derniers ne disposent pas de la même aisance

⁴⁷ Certaines démarches, déclarées à l'initiative de l'employeur, peuvent être entièrement financées par le candidat, même lorsque ce dernier déclare ne pas avoir souhaité la démarche initialement. Il est très difficile de démêler les investissements financiers de chacun. Nous pouvons seulement indiquer si le candidat a participé.

financière. Si le dispositif VAE est fortement marqué par l'effet positif de la participation financière individuelle, il y a là un risque de ne pas pouvoir pallier aux défauts du marché des certifications, au détriment des moins dotés. Si « l'aisance financière diminue l'aversion par rapport au risque,(...) ce sont généralement les individus les plus démunis (...) qui vont sous-investir » (Schömann, Siarov, 2005, p10) dans le capital humain. Transposé aux parcours VAE, les candidats les plus pauvres auront tendances à se démotiver face à l'investissement financier nécessaire à l'accomplissement d'une telle démarche.

Par ailleurs, l'espérance de gains salariaux fait également référence à la motivation du candidat. Conformément à nos présupposés théoriques, il semble que le fait d'avoir envisagé explicitement une augmentation de salaire avec l'employeur accentue très significativement les chances de validation (Extrait du Modèle 1, tableau 7 p136) :

11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.6320***	0.1242
---	------------------	--------

« En tant que valorisation et reconnaissance de l'expérience professionnelle, la certification stimule l'investissement de la part des travailleurs par la perspective de salaires potentiellement plus élevés » (Croce, 2002, in Schömann, Siarov 2005, p8). Il paraît par conséquent logique d'observer que la négociation d'une telle hausse de salaire accentue la motivation des candidats à achever leur parcours VAE jusqu'à l'obtention de la certification.

Section 3.3 Le temps comme ressource.

Le parcours professionnel, les périodes de chômage et d'emploi, n'ont pas d'effet significatif sur la probabilité de validation. Il y a bien à nouveau l'idée ici que c'est le contenu de l'activité réelle qui doit être interrogé pour comprendre le processus de validation des acquis de l'expérience. Peu importe les périodes de chômage que le candidat a connues, c'est la qualité des expériences qui sont décisives. Il est cependant difficile d'appréhender précisément le contenu de l'activité au sein de la base informationnelle de l'employabilité.

Par ailleurs, contrairement à ce que l'on observe dans les accès à la formation continue (Fournier, 2001), travailler moins d'un temps complet (mais plus d'un mi-temps) apparaît significativement favorable à la validation par rapport au temps plein (Extrait du Modèle 1, tableau 7 p136) :

Quotité travaillée >50% et <=80%	0.2667**	<i>0.1202</i>
<50%	ns	-

Il est cependant difficile d'interpréter ce résultat. Nous ne savons pas si ce temps de travail est subi (« imposé à l'embauche » pour des raisons de flexibilité, notamment dans le secteur des services à la personne) ou choisi. Cette distinction met en exergue une population du temps partiel hétérogène (Ulrich, Zilberman, 2007 ; Bué, 2002). Si l'on se réfère à la classification du temps partiel de Ulrich et Zilberman (2007), le fait de travailler à temps partiel, et particulièrement plus d'un mi-temps et moins qu'un temps complet (cas le plus favorable dans le Modèle1), renvoie à des réalités très différentes en ce qui concerne la régularité des horaires, le travail du soir et du week-end, le choix dans la répartition des horaires, etc.

Nous pouvons néanmoins envisager qu'un effet « temps libre » transparaisse au travers la quotité de travail. Le temps partiel serait une conséquence de la pénibilité des conditions de travail (Lallement, 2000), et plus particulièrement dans le secteur des services à la personne où les risques physiques et psychosociaux sont importants : fréquents changements des lieux d'activité ; outils, produits et consignes en constante évolution, difficile mise en œuvre d'un savoir-faire de prudence dans un environnement différent à chaque fois, risque routier, temps de déplacement, relations humaines potentiellement dures, etc. Le fait de travailler moins qu'un temps complet permet certainement de minimiser ces risques, par rapport au temps complet, en tout du moins de bénéficier de temps de récupération plus importants et de favoriser les performances dans l'activité. Nous rappelons néanmoins qu'il s'agit ici des temps partiels au-dessus d'un temps mi-temps. Les interprétations seraient radicalement différentes pour des emplois à très faibles horaires, remettant en question le contenu de l'activité.

Le temps libre, dégagé par une quotité d'emploi inférieure à un temps plein, peut aussi représenter une ressource durant la démarche de VAE. Le temps est effectivement une

variable clé dans la constitution du Livret d'explication de l'expérience. Ce dernier donne sens aux pratiques, il est l'objet transitionnel qui reflète le devenir du candidat en un professionnel confirmé, et qui exprime les phases d'implication, de socialisation et de distanciation par lesquelles le candidat a dû passer (Crognier, 2006). Le temps et la prise de recul y sont des éléments clés, conditionnés par la quotité et les conditions de travail.

Au-delà de l'expérience exprimée en nombre d'années, c'est un véritable ensemble expérientiel qui semble se dessiner au sein du dispositif. Le dispositif vise à confirmer les compétences générales des candidats, mais il soulève aussi la question du contenu réel de l'activité et la capacité des candidats à être performants.

Par ailleurs, d'autres facteurs d'influence apparaissent déterminants lorsque l'on mobilise la base informationnelle de l'employabilité : le temps disponible pour la démarche, les ressources financières dont peut disposer le candidat, la motivation individuelle et la perception qu'ont les tiers des capacités du candidat, les enjeux des secteurs d'activité d'origine, ou bien encore la certification visée, signe d'une influence institutionnelle.

Nombreux facteurs environnementaux et sociaux semblent interagir avec l'ensemble expérientiel. Le congé VAE n'a par exemple pas été mobilisé par certains candidats faute d'informations. Tous les candidats ne disposent pas des mêmes capacités à mettre en œuvre les ressources disponibles. Nous faisons la même hypothèse en ce qui concerne le rapport de force entre le candidat et son employeur, ou encore la capacité à obtenir un accompagnement. Ne pouvant pas appréhender ces effets dans la base informationnelle mobilisée ici, nous proposons de poursuivre en élargissant cette dernière.

Tableau 7 : Modèle 1. Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon.

Modèle 1 Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon⁴⁸ n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 1 -2LogL = 3222.492	
	Estimation	<i>Erreur std</i>
Constante	1.2107***	0.1277
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
1. De10à-de20ans	-0.2689***	0.1006
De20à+de30ans	-0.3748***	0.1307
2. Expérience principalement spécifique ⁴⁹	-0.2663***	0.0945
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu ⁵⁰	-0.6438***	0.1757
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-
Ouvriers	0.5602***	0.1858
Quotité travaillée >50% et <=80%	0.2667**	0.1202
<50%	ns	-
CDD	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-
5.CAP-BEP	0.1881*	0.0990
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6671**	0.2805
Baccalauréat général	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.7619**	0.3695
6. Homme	-0.4487***	0.1592
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	-0.2586***	0.0882
Ressources, coûts, gains envisagés		
9. A bénéficié du congé vae	0.7630***	0.1373
10. A participé partiellement aux frais	0.2310*	0.1140
A participé entièrement aux frais	ns	-
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.6320***	0.1242
*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * :Significatif à 10% ; ns : non significatif		

Situation de référence : Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle ne bénéficie pas du congé VAE, mais n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée.

⁴⁸ Nous avons testé la probabilité de validation versus abandonner, ainsi que la validation versus ne rien obtenir, mais les effets significatifs observés ne se modifient pas.

⁴⁹ Le dernier emploi fait partie de l'expérience à valider, c'est le seul emploi ayant été occupé dans le domaine d'activité de la certification visée

⁵⁰ Le dernier emploi occupé ne fait pas partie de l'expérience à valider, nous ne savons pas combien d'emplois ont été occupés dans le domaine de la certification visée.

PARTIE III. La base informationnelle des Capabilités : les structures de contraintes et d'opportunités des candidats à la VAE.

L'évaluation des parcours des candidats VAE dans la perspective d'une version représentationnelle des Théories du Capital Humain et du Signal met en exergue l'influence du caractère général et spécifique de l'expérience professionnelle. Néanmoins, l'hypothèse d'obsolescence de l'expérience, exprimée en nombre d'année, ne se vérifie pas (Chapitre 4). Le processus de validation des acquis de l'expérience semble mettre en œuvre des mécanismes invisibles au travers de cette base informationnelle.

Le dispositif VAE nécessite en effet de traduire les « injonctions d'activations » au niveau local (Farvaque, 2003) et induit à cette occasion, nous l'avons vu au sein du premier chapitre, des différenciations de mise en œuvre, qu'il s'agisse des praticiens privés ou publics, ou des pratiques des candidats eux-mêmes. La validation des acquis de l'expérience place l'expérience au cœur du processus mais pas seulement, de nombreux facteurs individuels, sociaux et environnementaux interagissent, influant sur l'issue des parcours.

L'approche par les Capabilités permet d'élargir la base informationnelle mobilisée jusqu'ici, puisqu'elle propose de distinguer la liberté réelle de la liberté formelle d'action et de choix des individus. Elle propose d'appréhender les situations individuelles en tenant compte des facteurs de conversion individuels, sociaux et environnementaux en jeux au sein du dispositif.

Il convient, dans le cadre du dispositif VAE, d'explicitier la base informationnelle des capabilités et la notion de l'expérience qu'elle permet d'appréhender (Chapitre 5). Nous mobilisons ensuite cette base informationnelle et sa conception de l'expérience dans l'évaluation des parcours des candidats. Rappelons que cette base informationnelle réfère à une conception spécifique du juste et de l'égalité (égalité des chances), abordée précédemment dans le Chapitre 4. Il s'agira, à la vue de nos observations, de conclure sur leur

pertinence. La création d'un droit individuel à la VAE permet-elle de rétablir les inégalités d'accès à une certification ?

Chapitre 5. La Base informationnelle des capacités : une convention alternative d'évaluation des parcours VAE.

Le dispositif VAE participe au mouvement d'activation des politiques de l'emploi et trouve sa légitimité au sein de la notion d'employabilité : rendre les individus capables de se prendre en charge pour faire face, par anticipation de préférence, aux risques sociaux. La question du juste partage entre la responsabilité individuelle et collective a donc été soulevée.

L'employabilité, comme capacité d'anticipation et capacité de rebondir de manière autonome, fait implicitement référence aux capacités d'Amartya Sen. Ce dernier énonce même la possibilité d'interdépendance entre les deux notions (Sen, 1999) : chacune interpelle un espace prospère d'opportunités individuelles.

Néanmoins, cette capacité d'anticipation et capacité de rebondir de manière autonome n'est pas définie de la même manière dans les deux approches. En confrontant ces deux approches, nous interrogeons progressivement le contenu de la base informationnelle des capacités et ses implications empiriques (Section 1). Nous précisons ensuite quelle conception de l'expérience cette approche nous permet d'appréhender (Section 2).

Section 1 La base informationnelle des capacités : une évaluation au plus juste des parcours VAE.

La distinction entre liberté réelle et liberté formelle distingue la base informationnelle des Capacités de celle du Capital Humain (Section 1.1). Néanmoins, l'opérationnalisation d'une telle approche est complexe : nous proposons d'évaluer la capacité de parcours des candidats VAE, expression de leur liberté réelle à valider leur expérience et à obtenir la certification visée (Section 1.2). Afin de détourner les difficultés qu'implique la question de mesure d'une liberté, nous mobilisons la méthode des fonctionnements affinés (Section 1.3). L'objectif est d'évaluer au plus juste -au sens de justesse et de justice- les actes et les choix des candidats au sein du dispositif. Pour ce faire, nous évaluons les espaces de contraintes et d'opportunités des candidats en distinguant le caractère contraint ou choisi des situations individuelles observées (Section 1.4).

Section 1.1 D'une base informationnelle de l'employabilité potentielle à celle des capacités.

La base informationnelle du Capital Humain et celle de l'Approche par les Capabilités ne s'appuient pas sur la même base informationnelle pour évaluer les situations individuelles, distinguant alors leurs propres définitions de « capacité individuelle ».

La distinction entre liberté réelle et liberté formelle démarque les bases informationnelles du Capital Humain et du Signal de celle de l'AC. La première, organisée autour du concept d'employabilité, exprime son intérêt à la capacité potentielle des individus à rebondir. Il s'agit d'une liberté potentielle, formelle. L'AC quant à elle se place à mi chemin entre égalité des chances et égalité de résultats. Elle s'intéresse à la liberté réelle d'action et de choix des individus, leurs capacités. Il ne s'agit pas de regarder uniquement les moyens de choix et d'actions dont sont dotés les individus (le *ressourcisme*), ni ce que les individus font de ces ressources, qu'il s'agisse des résultats (*l'utilitarisme*) ou de la satisfaction qui en résulte (*welfarisme*). L'AC est en fait « à mi chemin entre toutes ces représentations des actions individuelles » (Farvaque, 2003).

L'Approche par les Capabilités aborde la question de la justice sociale en termes de compensation. Les individus ne disposent pas des mêmes capacités de conversion des biens premiers et sociaux, c'est à dire des mêmes possibilités de choix et d'actions. La collectivité se doit de réduire ces inégalités par l'action publique. Pour ce faire, l'observation et l'évaluation de ces inégalités doit se faire au plus juste des besoins rencontrés par les situations individuelles. Il ne s'agit pas seulement de redistribuer des biens premiers de manière équitable mais de prendre en compte les capacités de conversion des individus pour obtenir une estimation précise des espaces de choix des possibles des individus. Les actions publiques doivent idéalement tendre à égaliser la liberté de chacun à poursuivre et atteindre les objectifs souhaités ; en d'autres mots, l'égalisation des libertés réelles.

A la fois dans une perspective d'évaluation des comportements individuels et d'action publique, l'AC considère qu'une base informationnelle doit porter sur les possibilités réelles de conversion des individus, c'est à dire qu'elle doit prendre en compte le fait que les individus ne disposent pas toujours certes des mêmes droits et ressources, mais pas non plus des mêmes facteurs de conversion leur permettant de convertir ces droits et ressources en fonctionnements de valeur, c'est à dire en véritables capacités de choix et d'actions. Les

individus sont hétérogènes et doivent aussi être pris dans un ensemble d'institutions et de relations. Ceci fait relativement écho aux premières analyses réalisées sur les parcours des candidats à la VAE, exposées au sein du premier chapitre.

La manière dont les pouvoirs publics apprécient la situation des individus est déterminante dans la manière dont vont être définis et menés les objectifs des actions publiques. Le choix de la base informationnelle, c'est à dire les règles, faits et informations sur lesquels nous allons nous baser pour évaluer les situations individuelles, détermine l'évaluation et l'action, « au sens où une convention particulière d'évaluation et d'action s'impose au détriment d'autres » (Farvaque, 2006). De la notion représentationnelle du capital humain et de l'Approche par les Capabilités, l'articulation de la responsabilité individuelle et collective diffère et distingue leurs actions publiques. Mais qu'en est-il précisément?

Selon la théorie du Capital Humain, « les choix d'investissement d'un individu dans son propre capital humain émergent de décisions rationnelles en univers incertain et probabiliste. La base de jugement des individus sont leurs prospects monétaires futurs, que les dépenses en termes de formation peuvent permettre d'atteindre. Les choix des individus s'évaluent dans cette approche de façon ex post, en fonction des réalisations qu'ils sont parvenus à atteindre » (Farvaque, 2003). Si un individu n'investit pas, c'est qu'il n'avait pas intérêt financièrement à le faire : les gains escomptés dans l'avenir ne concurrencent pas les gains escomptés à travailler tout de suite. Ce sont bien les préférences et le moment de leurs expressions (moment du choix) qui constituent la base informationnelle du capital humain. Autrement dit, les choix sont évalués en fonction de leurs conséquences ou des résultats, en termes d'utilité.

Cependant, la simple mesure des résultats peut se révéler inadaptée et induire des situations d'inégalités persistantes. Les choix des individus peuvent relever de préférences adaptatives, c'est à dire relever inconsciemment d'une révision à la baisse de leurs désirs face aux contraintes rencontrées. Si de nombreux rapports apportent un éclairage certain quant à la manière dont les individus se saisissent du dispositif (Benhamou, 2005, HCEEE, 2004 ; etc.), ils tendent cependant à adopter une évaluation statistique en observant essentiellement les taux de validation ou d'abandon, ou en admettant de manière unanime que l'accompagnement devrait être développé. Or, l'observation du choix « avoir abandonné son parcours VAE » ne signifie pas forcément que l'individu avait des intérêts mieux placés ailleurs. Il peut avoir eu l'impression que le dispositif ne correspondait pas à ses attentes du fait d'un découragement. L'issue de la démarche reste pourtant la même que celle d'un individu qui a lui abandonné

réellement par choix. L'accompagnement est facilitateur des parcours VAE mais pourtant certains individus ne s'en saisissent pas. Les caractères contraints ou choisis des actions individuelles sont rarement abordés, en laissant place à des normes de comportements ou de résultats imposés. Nous ne savons pas si cela est l'expression d'une liberté réelle, d'une préférence adaptative ou si c'est subi. Ceci ampute à notre compréhension du dispositif.

La distinction entre liberté réelle et formelle n'est pas faite. Derrière la vision conventionnelle de l'employabilité, il y a l'idée que les individus qui ne font pas face aux risques sociaux gèrent mal leur capital humain et par conséquent leur employabilité (par manque d'investissement ou manque de pertinence dans leurs investissements). La notion d'employabilité est dans ce cadre limitée, selon l'Approche par les Capabilités. Cette base informationnelle exprime uniquement la capacité individuelle en termes de potentialités et impose une motivation tournée directement vers le marché du travail.

L'analyse des situations individuelles nécessite de pointer les capacités réelles des individus, tout en considérant la valeur que les individus accordent à leurs actions et leurs choix. Il s'agit de compléter les objectifs poursuivis par les valeurs que leurs accordent les individus, afin d'évaluer ce qu'ils peuvent réellement atteindre et mettre en évidence les inégalités existantes (Bonvin, Farvaque, 2007). Il ne s'agit pas d'évaluer les inégalités au sein du dispositif en observant un taux de réussite, mais d'aborder la qualité objective et subjective des parcours VAE. Le discours des individus et la vision subjective qu'ils ont de leurs situations sont tout aussi essentiels que les observations objectives que nous pouvons faire des parcours VAE. En d'autres termes, afin d'éviter que des normes soient imposées et afin que soient respectées la pluralité et l'évolution des motivations des individus, les réalisations (les états et actions individuels observés), qui feront partie de la base d'information mobilisée pour évaluer les situations individuelles, doivent être valorisées/souhaitées par les évalués.

Mais la base informationnelle doit aussi être construite au regard de ce qui a de la valeur pour l'ensemble des acteurs VAE. Il s'agit de fonctionnements dotés d'une valeur collective. Les systèmes de valeurs, les ressources mises à dispositions, les besoins et leurs possibilités de les satisfaire doivent être construits au cours d'une discussion collective, selon les principes d'une démocratie constructiviste, délibérative (Salais, 1998a ; 1998b). Selon Amartya Sen, cette question dépend de l'objet à évaluer, des objectifs annoncés de l'évaluation et des données disponibles. L'évaluation des situations individuelles et son processus a des conséquences déterminantes. Elle est révélatrice « des principes de

fonctionnement et des valeurs d'une société, c'est en quelle que sorte sa dimension politique » (Lenoir, 2004).

De la même manière, la version vision instrumentale du capital humain omet la possibilité que la motivation à améliorer et entretenir son capital humain n'est pas obligatoirement tournée vers le marché du travail. Elle peut être dirigée vers une valorisation indirecte ou un enrichissement non monétaire épanouissement personnel, reconnaissance personnelle (Sen, 1999). Cette idée est d'autant plus vraie appliquée au champ de la VAE lorsqu'on se rappelle la valeur sociale de la certification en France. L'AC préconise en ce sens de considérer l'action d'un individu en fonction de ce qu'il peut et veut accomplir. Il ne s'agit pas seulement de considérer l'action comme un résultat mais aussi comme la capacité de parvenir à ce résultat ou à cet état final. Dans la version représentationnelle du Capital Humain, observer une action et son résultat n'implique pas obligatoirement que le but atteint était visé. Il a pu agir par choix ou par contrainte.

L'action individuelle est représentée d'un point de vue plus large dans l'AC. Elle accorde de la valeur aux divers événements que la personne souhaite voir se produire, ainsi que la capacité de concevoir de tels objectifs et de les atteindre. Il existe à un moment donné un calcul coût/avantage, réalisé sous contraintes monétaires, dans un environnement incertain (induisant un gain incertain), mais d'autres types de contraintes et d'opportunités peuvent entrer en compte. C'est en cela que l'AC est intéressante et englobante : elle pose la question du choix économique rationnel via la liberté, en intégrant celle du calcul. En d'autres termes, elle intègre la version représentationnelle du capital humain et son processus décisionnel calculatoire.

Nous pouvons interroger différemment les conditions de l'activation des politiques publiques et interroger autrement la notion d'employabilité. L'argument avancé consiste à préciser que permettre aux individus d'améliorer leur employabilité ne se limite pas à octroyer des ressources et des droits individuels et à responsabiliser les individus dans leurs utilisations et valorisations. Il s'agit aussi de construire les conditions socioéconomiques et politiques nécessaires à l'utilisation réelle des ces droits et ressources, pour permettre aux individus d'atteindre les buts qu'ils ont raison de valoriser. Ceci relève d'une responsabilité collective : de l'individu et de la société. Il ne s'agit pas de minimiser la responsabilité individuelle mais de ne pas la considérer comme un moyen. Elle doit être interpellée in fine, lorsque l'action publique s'est déployée. En conséquence, il s'agit d'insister sur les conditions de la

responsabilité et non plus uniquement sur ses conséquences. Plus l'individu dispose d'un espace de liberté réelle important, plus on peut lui imputer de responsabilité.

Le tableau suivant (Tableau 8, p144), conçu par Nicolas Farvaque (2003) synthétise clairement l'idée que la base informationnelle du Capital humain et celle de l'Approche par les Capabilités ne portent pas leur attention sur les mêmes éléments et ne se traduisent donc pas de la même manière empiriquement dans les conventions d'actions publiques et d'évaluation des situations individuelles. Et cela malgré un vocabulaire parfois commun.

Tableau 8 : Bases d'information et conventions d'évaluation et d'action (Farvaque, p21, 2003).

	Base d'information du capital Humain / Approche pratique de l'employabilité et de l'activation	Base d'information de la capacité.
Points communs	Partenariats et exacerbation du rôle des structures locales (décentralisation, individualisation des politiques, territorialisation) Action sur l'autonomie et les opportunités de la personne	
Objectifs	Hausse du taux d'emploi → bien commun prédéfini en fonction d'une référence statistique qui permet d'évaluer les actions (au moyen de méthodes de contrôle administratif)	Fonctionnements de valeur définis au moyen de procédures de choix social. Modalités d'accès à ces fonctionnements de valeur définis en situation. Valeur intrinsèque du travail
Convention de responsabilité	Responsabilité individuelle prioritaire. Imputabilité et visée punitive <i>[et incitative]</i>	Responsabilité collective Articulation de la capacité et de la responsabilité individuelle Recherche d'une autonomie au sens de liberté positive)
Rôle des agences locales	Instruments exécutifs soumis à des objectifs centraux, et à une évaluation ex post	Acteurs largement autonomes dans la mise en oeuvre des politiques sociales et d'emploi

En conclusion, il ne s'agit pas ici d'opposer ces deux bases informationnelles puisqu'elles ne s'appuient pas sur les mêmes éléments dans l'évaluation des situations individuelles, mais de pointer le fait que chacune est capable d'évaluer un certain type de situations individuelles et que chacune a ses limites et sa part de risque en termes d'actions publiques. C'est la mise en relation de ce que chacune de ces deux bases apportent comme connaissances des situations individuelles qui met en exergue des inégalités invisibles, sous estimées ou surestimées. L'objectif est de se rapprocher le plus possible d'une observation juste -au sens de justice et de justesse- des situations individuelles. Il s'agit finalement d'établir un parallèle entre ces deux réalités afin d'obtenir une réalité enrichie. « La

distinction entre capabilité et capital humain a une grande portée pratique pour les politiques publiques, dont le but est bien de concilier justice sociale et efficacité économique et non de les opposer » (Farvaque, 2003).

Notre objectif est d'analyser au plus juste les parcours individuels de VAE, à la fois du point de vue des situations individuelles mais aussi du point de vue des politiques publiques, puisque les unes entraînent les autres. Pour ce faire, l'Approche par les Capabilités propose de construire une base informationnelle tournée vers les espaces des possibles des individus. Ces espaces sont constitués d'une sphère objective et subjective. Cette dernière dépend à la fois du jugement des candidats VAE sur leurs propres choix et actions et du jugement des acteurs VAE (employeurs, institutions certificatrices, entourage familial, etc.).

En distinguant les fonctionnements des capabilités, l'AC nous permet de considérer l'aspect processus (démocratie constructiviste) et opportunité (résultats) de la notion d'employabilité. Il s'agit, concernant le dispositif VAE, de distinguer le fait de disposer légalement du droit à valider ses acquis, de la capacité de mener à bien un parcours au sein du dispositif jusqu'à l'obtention du diplôme et d'une hausse d'opportunités (accroissement de l'employabilité). Nous nous concentrons dans cette thèse sur l'aspect processus, c'est à dire la mise en œuvre du droit à la validation des acquis de l'expérience.

Néanmoins, l'opérationnalisation d'une telle approche reste complexe. Il n'existe aucune recette universelle d'application des travaux de Sen. Les études enrichissent l'opérationnalisation au fur et à mesure tout en tentant de respecter les concepts fondamentaux de l'AC. Il convient désormais de nous confronter progressivement à ces différentes difficultés.

Section 1.2. Un lien étroit entre la capacité de parcours et la validation de l'expérience.

L'objectif du dispositif est d'obtenir la ou les parties d'une certification. Nous voulons évaluer la liberté réelle (la capacité) qu'ont les candidats à obtenir la certification visée. Dans cette optique, nous pourrions observer diverses capacités ayant une influence sur les chances de validation. Par exemple, la capacité d'accès à l'accompagnement et la capacité d'obtention du congés à la VAE sont toutes deux des facteurs d'amélioration des chances de

validation (Personnaz, Quintero, Sechaud, 2005 ; Kogut-Kubiak, Morin, Personnaz, Quintero, Sechaud, 2006).

L'intérêt est de sélectionner une capacité qui recouvre toutes les capacités nécessaires à l'obtention d'une validation en fin de parcours : la capacité de parcours. Cette dernière peut-être définie comme la liberté réelle des candidats d'achever avec succès leur démarche VAE. Un lien positif entre un parcours favorable (accès aux principales ressources et soutiens) et la validation en fin de procédure a été confirmée validation (Personnaz, Quintero, Sechaud, 2005 ; Kogut-Kubiak, Morin, Personnaz, Quintero, Sechaud, 2006).

Etudier la capacité de parcours nous permet d'allier deux conceptions et de considérer à la fois les parcours des candidats et les résultats de la démarche:

La Théorie du Capital humain permet de considérer le dispositif VAE comme une opportunité de développement des capacités productives. Les parcours complets et incomplets correspondent à différentes anticipations de rendement. Ces anticipations sont révisables au cours du parcours.

La Théorie du Signal permet d'expliquer les motivations des candidats à vouloir détenir une certification. Elle permet aussi de supposer que les candidats les plus aptes supportent des coûts moins élevés, facilitant l'évolution du candidat au sein du dispositif et l'obtention de la certification visée.

La capacité de parcours est supposée être une capacité de valeur pour les candidats entrés au sein du dispositif. Jouer sur cette capacité permet de jouer sur l'espace des possibles des candidats en leur permettant d'obtenir une validation et plus précisément un passeport favorisant l'insertion professionnelle ou l'accès à la formation en ce qui concerne le système d'éducation et le marché du travail français. Au regard des individus et des institutions de placement, obtenir une validation devrait accentuer la liberté réelle d'action et de choix des candidats, c'est à dire les opportunités réelles d'améliorer leur bien être. Selon Sen, l'éducation et la formation (nous pouvons supposer formelle et informelle) correspondent à des libertés fondamentales permettant d'augmenter d'autres capacités (Sen, 1999).

Du point de vue des firmes, l'obtention de la validation par les salariés permet de réduire les contraintes rencontrées et d'améliorer son efficience (Layec, Leguy, Bataille, Penso-

Latouche, Merle, Vern, 2006). Reconnaître l'expérience des travailleurs permet en effet d'identifier et de développer les compétences des salariés et facilite la mobilité interne, le redéploiement de l'organisation du travail, ou encore l'enrichissement des activités.

Un intérêt supplémentaire à l'observation de la capabilité de parcours est de nous permettre d'aborder les différents enjeux qui traversent le dispositif VAE, exposés au sein des chapitres 1 et 2. Autrement dit, l'observation des parcours VAE permet à la fois d'intégrer l'ensemble du processus, sa nature (le contenu de l'expérience et son évaluation), mais aussi les dimensions individuelles, sociales et environnementales qui influent sur la mise en œuvre de ce droit :

- les caractéristiques socioéconomiques et professionnelles des candidats,
- les logiques d'acteurs (motivations, objectifs, ressentis, etc) et les relations de pouvoirs qui existent entre eux (certificateurs, employeurs et candidats),
- les dispositifs d'aide existants (congé VAE, l'accompagnement, les aides financières et morales).

Toutes ces dimensions correspondent aux facteurs de conversion environnementaux, individuels et sociaux, permettant à l'individu de mettre en œuvre les ressources et les droits dont il dispose. L'articulation de ces différents éléments composent les structures de contraintes et d'opportunités des candidats à la VAE. Les contraintes interpellent des facteurs individuels, sociaux et environnementaux minimisant les chances de validation et les opportunités des éléments favorisant la validation. Les ressources et les droits correspondent au coût de la démarche pour l'individu (auquel on déduit les aides financières dont a pu bénéficier l'individu) et aux différents droits octroyés aux individus dans le cadre de ce dispositif : le congé VAE en ce qui concerne les salariés.

Nous faisons l'hypothèse que la capabilité de parcours des candidats, caractérisée par une structure de contraintes et d'opportunités, détermine l'issue du parcours. Ces structures de contraintes et d'opportunités influent sur les espaces des possibles des candidats au sein du dispositif. Les identifier nous permettra d'approcher de la capabilité de parcours des candidats VAE. Néanmoins, cela ne nous permet pas de saisir la liberté réelle des candidats dans son étendue, seulement de constater quelles influences positives et négatives interfèrent dans la mise en œuvre du droit à la VAE.

Mais comment mesurer l'étendue de la capacité de parcours ? Il serait évidemment idéal de pouvoir les mesurer directement. Mais pour ce faire, nous devons avoir connaissance des choix opérés par l'individu (fonctionnements/réalisations) mais aussi de toutes les opportunités qui s'offraient réellement à l'individu et leurs coûts, en fonction de sa situation et de ses compétences. Nous connaissons la plupart des options qui s'offrent aux candidats au sein du dispositif, néanmoins il est impossible d'en dresser une liste exhaustive.

Section 1.3. Capacité de parcours et méthode des fonctionnements affinés : une grille d'analyse des privations.

L'AC nous permet de distinguer la liberté réelle de la liberté formelle, en d'autres termes l'action réalisée (fonctionnement) de la réalisation potentielle. Mais comment observer la liberté réelle (sa capacité) d'un individu ? Comment vérifier que le choix et l'action effective sont issus d'une véritable liberté ? Ces interrogations soulèvent la question du contenu de la base informationnelle.

Il faudrait pour cela connaître toutes les possibilités qui s'offraient à l'individu et préciser si celles retenues représentaient un choix réel ou non. Or, même si la plupart des alternatives au sein du dispositif sont connues (le candidat passe ou ne passe pas les étapes), et que parfois certains fonctionnements observés donnent des informations sur les autres alternatives possibles, nous ne disposons pas d'une liste exhaustive.

En revanche, la base informationnelle des Capabilités nous permet, faute de pouvoir pointer de manière évidente les libertés réelles des individus, d'appréhender les privations de libertés rencontrées par les individus. Son objectif est de révéler « l'origine des contraintes et des choix » (Farvaque, 2003), dans le but d'améliorer et de tendre vers une égalisation des capacités individuelles. L'idée est de pouvoir reconstruire les structures de contraintes et d'opportunités des candidats, afin d'éclaircir et de comprendre leurs situations au sein du dispositif.

Nous pouvons obtenir des informations sur les espaces des possibles des individus et sur les privations rencontrées en partant d'observations des états individuels. En nous appuyant sur des données existantes, nous nous concentrons sur ce que les individus ont choisi de réaliser : il s'agit de la méthode des fonctionnements affinés (Bonvin, Farvaque, 2007).

Il existe un lien étroit entre la capabilité (liberté réelle) et le fonctionnement (fait observé). Si l'individu « fait X », c'est qu'il avait la capacité de « faire X ». Dans le cadre de la VAE, si l'individu a obtenu la certification, c'est qu'il en était capable. Il disposait la capabilité d'obtenir la certification visée. Par conséquent, le fait d'observer le fonctionnement « obtenir la certification visée » nous informe sur la capabilité de parcours de l'individu, sur sa liberté réelle de parcourir et d'achever le processus VAE.

L'observation des fonctionnements apporte en conséquence des informations sur les contraintes et les opportunités auxquelles les individus font face. Il nous reste à sélectionner les fonctionnements pertinents pour observer la capabilité de parcours des candidats.

Pour ce faire, et au regard de l'objectif de notre évaluation, nous pourrions sélectionner les fonctionnements qui représentent de la valeur pour le public ciblé (Le Clainche, 1994) : valider son expérience est supposé être un fonctionnement de valeur pour les candidats à la VAE puisqu'il est l'objet même du passage par la VAE. Nous supposons ici que le fait d'être au sein du dispositif ne laisse entrevoir qu'un seul objectif souhaitable, peu importe que le candidat ait eu accès au dispositif par contrainte ou par choix. La même logique peut être appliquée aux différents acteurs VAE. Par exemple, le fait qu'un candidat soit soutenu par son employeur au cours du processus VAE permet de supposer que l'employeur estime l'expérience de ce salarié suffisamment riche pour obtenir une validation, et l'objectif de validation devient pour lui aussi un fonctionnement de valeur.

Si nous retraçons les principales alternatives concrètes (Lambert, Véro, 2007) qui s'offrent aux candidats au cours du processus, nous retrouvons aussi le fait de valider, auquel se rajoute l'idée de sortie du dispositif (abandon).

Valider son expérience par l'obtention de la certification visée nous informe donc sur la capabilité de parcours du candidat. Il était réellement capable d'achever son parcours avec succès. Inversement, interrompre sa démarche ou ne pas valider son expérience peut signifier que le candidat ne possédait pas la capabilité de parcours. Ainsi, nous proposons d'observer les fonctionnements suivants : « validation » et « abandon de la démarche ».

Section 1.4. Une prise en compte du caractère choisi ou contraint des situations individuelles : délimiter un espace de contraintes et d'opportunités.

L'objectif est de distinguer les cas d'absence d'opportunité, les cas d'opportunités limitées, et les cas d'opportunités. Mais cette information n'est pas disponible dans la simple observation des réalisations objectives. Une analyse des parcours VAE en termes de taux (taux d'abandon, taux de validation) ne nous permet pas de mettre en lumière réellement la situation de l'individu.

Le même fonctionnement peut résulter de différentes structures d'avantages et de contraintes. Le fait d'observer un abandon peut tout à fait résulter d'un choix volontaire ou d'un choix contraint : le candidat ne souhaitait pas abandonner mais n'a pas eu la possibilité de faire autrement. Il n'a par exemple pas obtenu le financement nécessaire à sa démarche, il a pu se décourager ou être contraint par des raisons familiales ou professionnelles. De la même manière, le fait d'observer une « validation » peut très bien résulter d'une initiative d'entrée contrainte au sein du dispositif VAE. Un salarié a très bien pu être sollicité par son employeur sans pouvoir oser refuser.

C'est pourquoi il est important en ce qui concerne l'observation des fonctionnements « validation » et « abandon » de prendre en compte leurs caractères subis ou choisis pour préciser le degré de liberté que connaît l'individu (Véro, 2002) :

- Le passage par la VAE est un choix contraint (exemple : le salarié ne souhaitait pas entamer une telle démarche mais n'a pas osé le faire savoir à son employeur par exemple),
- Validation par choix.
- L'individu abandonne alors qu'il souhaiterait continuer.
- Abandon par choix.

Tout comme pour l'observation des fonctionnements, il est essentiel d'appréhender les natures subies ou choisies des facteurs de conversion et des ressources. Les effets d'un accompagnement désiré ou subi seront par exemple nuancés.

Nous mobilisons à cet effet l'appréciation qu'ont les candidats sur leurs propres situations. Notons que pour parvenir à une vision juste de la réalité (au sens de justesse et de justice), nous ne pouvons néanmoins nous contenter d'une base informationnelle subjective⁵¹, au risque de rencontrer des situations de préférences adaptatives. Il est important de « subjectiviser » les données objectives⁵², afin de prendre en compte le caractère contraint ou choisi des individus, quant à leurs choix au sein du dispositif (accès à l'accompagnement par choix ou par contrainte, demande ou non d'un congé VAE par réelle capacité de choix ou non, etc.). Nous obtenons par conséquent des informations sur leur capacité réelle de choix au sein du dispositif. Nous pouvons ainsi déceler ce que valorisent les individus, leurs préférences, qu'elles aient été satisfaites ou non. Nous ne pourrions obtenir ce type d'informations en observant les réalisations effectives uniquement (n'a pas bénéficié d'un accompagnement ou d'un congé VAE).

Il est tout autant essentiel d'« objectiver » (Farvaque, 2003) les données subjectives. La jonction entre les caractéristiques individuelles des candidats⁵³, nos propres observations et connaissances du dispositif, et le positionnement de l'employeur, vis à vis de la démarche de son salarié⁵⁴, permet une objectivation du subjectif. Cette phase de travail réfère à la difficulté d'opérationnalisation de l'Approche par les Capabilités. Il est difficile de pouvoir répondre à tous les critères d'une liberté processuelle au sens de Sen⁵⁵, ou selon les principes d'une démocratie délibérative⁵⁶, lorsque nous réalisons une analyse secondaire de données. Nous sommes limités par le contenu de l'enquête, aussi riche soit-elle. Mais articuler ces différents points de vue permet de dépasser le jugement de valeur de chacun et de construire une vision de la réalité plus riche (Sen, 1970). Nous risquerions sans cela d'observer des cas où l'individu s'est adapté à une situation de privations, sans la ressentir comme telle, exprimant un contentement sans oser espérer mieux. « L'articulation entre un cadre analytique [...] mettant l'accent sur la justice des processus et un cadre compréhensif et descriptif prenant pour objet les justifications mobilisées par [l'ensemble] des acteurs [...] » (Lima, Moulin,

⁵¹ Informations délivrées par l'individu sur sa situation et ses choix, au sein du dispositif.

⁵² Informations impartiales, factuelles concernant la situation et les choix de l'individu au sein du dispositif.

⁵³ Le dispositif VAE est un espace fermé, dont les principaux rouages sont définis à l'avance. Nous avons connaissances des différentes options qui s'offrent aux candidats au fil de son parcours, et nous avons identifié une partie des facteurs facilitateurs d'un parcours.

⁵⁴ Par exemple, il semble logique d'interpréter le soutien d'un employeur à son salarié, au cours de sa démarche, comme un signe de confiance en ses capacités pour obtenir la certification visée.

⁵⁵ La liberté implique de pouvoir contester (*voice*) ou accepter (*loyalty*) les prescriptions édictées collectivement, ou permettre d'y renoncer à un coût supportable (*exit*).

⁵⁶ Lorsque les décisions sont prises par tous les sociétaires. Elle permet de faire reconnaître différents points de vue moraux

2006, p65) permet de comprendre et d'appréhender la complexité des actions des acteurs (institutions, employeurs ou individus).

Cette distinction du caractère contraint et choisi des fonctionnements et des facteurs de conversion permet de mettre en exergue des inégalités invisibles, minimisées ou surestimées dans la base informationnelle du Capital Humain. Il s'agit d'obtenir une articulation adéquate des ressources et des facteurs de conversion au profit de la capacité de parcours de l'individu. Des compensations entre les facteurs de conversion et les ressources ou des cumuls d'inégalités pourront être mises en évidence. Une dotation insuffisante en ressources et droits peut être compensée par une dotation pertinente de facteurs de conversion et inversement. Les facteurs de conversion peuvent aussi se compenser entre eux ou conforter les inégalités.

En conclusion, mobiliser la base informationnelle des capacités dans le champ de la VAE implique d'observer la capacité de parcours, c'est à dire la liberté réelle des candidats d'achever avec succès leur parcours. Cette dernière est appréhendée par le biais des structures de contraintes et d'opportunités des candidats (facteurs de conversion, droits et ressources à la disposition, par choix, du candidat), et au regard des réalisations souhaitables au sein du dispositif (valider ou abandonner par choix). Dans quelle mesure les structures de contraintes et d'opportunité influent sur la capacité de parcours VAE ? Quelles sont les structures de contraintes et d'opportunités qui agissent sur les logiques individuelles de parcours en VAE ? L'hypothèse générale établie consiste à dire ici que les ressources, les droits et les facteurs de conversion composent les structures de contraintes et d'opportunités des individus et différencient les parcours en VAE. Il existe, au sein du dispositif, plusieurs types de logiques individuelles, plus ou moins contraintes.

Cette base informationnelle permet d'interroger la notion d'égalité des chances et sa conception de justice dans le cadre de l'ouverture d'un droit dit individuel. Est-il juste de créer un droit individuel à la VAE et responsabiliser les candidats quant à son utilisation ? La création formelle de ce droit peut-elle réduire les inégalités d'accès à une certification ? La question des liens entre la responsabilité du candidat et la responsabilité collective au sein d'un dispositif public est soulevée (Farvaque, 2003) : le choix de la base informationnelle mobilisée dans l'évaluation des situations individuelles détermine l'évaluation et l'action publique à terme.

Le rapport entre l'évaluation et le choix des informations à mobiliser pour cette évaluation est d'autant plus prégnant dans le cadre du dispositif VAE. Cette idée s'étend à l'évaluation même de l'expérience. Evaluer l'expérience nécessite de préciser le contenu de l'expérience. La définition et l'évaluation de l'expérience individuelle sont intimement liées. La définition admise de l'expérience, ce qu'elle renferme, induit l'évaluation de son contenu. Réciproquement, les règles d'évaluation de l'expérience induisent la conception que l'on a de l'expérience. Or les référentiels d'évaluation, les méthodologies employées, les règles et les conceptions des certificateurs sont disparates, comme nous l'avons explicité au sein du chapitre 1. Il en va de même pour les candidats en VAE. Mettre en mots sa propre expérience, l'explicitier est un véritable débat de normes avec ses propres valeurs. On se retrouve face à soi et face aux autres dans le but de réaliser un travail réflexif sur ses pratiques qui sera arbitré par un accompagnateur et le jury. Cette « rencontre de rencontres » (Schwartz, 2004) se fait entre l'individu et l'environnement dans lequel il évolue (collègues, employeur, famille, bénévoles, etc.) mais aussi avec les acteurs du dispositif de VAE (jurys, accompagnateurs, etc.). Les règles sont pour l'instant incomplètes. Il n'existe pas de règles prévues aux problèmes d'équité que l'on pourrait rencontrer au sein du dispositif (Liaroutzos, 2004).

En conséquence, de nombreuses variables contextuelles, autant individuelles que collectives, tendent à interférer dans la définition et l'évaluation de l'expérience comme nous l'avons définie jusqu'ici. D'autant que l'étude des bases informationnelles du Capital Humain et du Signal ont démontré que l'expérience ne se limite pas à l'ancienneté. Sa nature spécifique ou générale, le parcours professionnel, l'environnement technologique et les caractéristiques socioéconomiques de l'individu prennent une part importante dans la construction de l'expérience.

Mais comment appréhender une conception multidimensionnelle de l'expérience dans l'analyse des parcours VAE ? Les bases informationnelles du Capital Humain et du Signal restaient en ce sens limitées. L'AC représente quant à elle une véritable opportunité d'intégrer toutes ces dimensions en tant que facteurs de conversion (environnementaux, sociaux et individuels). Afin de comprendre plus précisément les mécanismes de différenciation des parcours VAE, nous émettons l'hypothèse que l'expérience, comme nous l'avons considérée jusqu'ici, interagit avec d'autres variables, constitutives directement ou indirectement de l'expérience. Cet ensemble expérientiel influe sur la mise en œuvre du droit individuel à la VAE et l'issue d'une telle démarche.

Section 2 ; Une définition qualitative et multidimensionnelle de l'expérience appréhendée dans les facteurs de conversion individuels.

L'expérience est à la fois un acquis et un processus d'apprentissage (Section 2.1) emprunts à de fortes dimensions individuelles (Section 2.2), personnelles et subjectives (Section 2.3). L'expérience relève aussi de dimensions collectives et organisationnelles (Section 2.4).

Section 2.1. De l'expérience à un ensemble expérientiel.

L'expérience est très différente selon les individus. Un même emploi n'aboutira pas à la même expérience. Elle est fonction des caractéristiques individuelles de l'individu, du parcours de l'individu, de ses projets, par exemple. La qualité de l'expérience diffère selon ces différentes dimensions. Son rôle également. On distingue par exemple l'expérience intégrative (Bédoué, 1999) qui permet aux jeunes travailleurs d'intégrer les règles professionnelles, d'acquérir de l'autonomie, etc. On note aussi l'expérience amélioratrice (Bédoué, 1999) qui permet aux plus expérimentés d'améliorer leur productivité au fur et à mesure (Arrow, 1962). De la même manière, l'expérience n'est pas nécessairement enrichissante (Grasser, Rose, 2001). Tout type d'expérience ne permet pas de développer ses compétences et ses connaissances.

Certes, l'expérience est «à la fois un acquis et un mode d'acquisition », comme le considère les théories du Capital Humain et du Signal. Mais elle est surtout celle d'un emploi dans une entreprise spécifique, d'un statut, d'une trajectoire professionnelle, d'une profession particulière, et celle du travail productif (Grasser, Rose, 2000 ; 2000b). Contrairement aux théories précédentes, ces dimensions ne sont plus extérieures à l'expérience mais participent à la construction d'un ensemble expérientiel, au même titre que les années d'activités ou d'ancienneté. L'ensemble de ces éléments interagit pour former cet ensemble expérientiel.

L'Approche par les Capabilités, et le concept des facteurs de conversion, représentent en ce sens une réelle opportunité de penser et d'appréhender cet ensemble expérientiel et les interactions par lesquelles il est traversé. L'AC permet d'intégrer à la fois des considérations individuelles, comme les années d'expérience, mais également des données contextuelles, ayant influencé la qualité de l'expérience.

Prenons l'exemple du niveau de formation formelle. Le lien entre la formation formelle et l'expérience peut être substitutif (Théorie du Capital Humain). La pratique permet d'amplifier les compétences de l'individu et le conduit à maîtriser les tâches à accomplir. Il y a derrière l'idée que certaines compétences s'acquièrent uniquement dans une situation de travail (Grasser, Rose, 2000, 2000b, 2001). Mais le lien est aussi complémentaire (Théorie du Signalement). En période d'insertion, la pratique vise, pour les jeunes notamment, à rendre opérationnelles les connaissances acquises en formation initiale (Bédoué, 1999). Ce n'est qu'ensuite, au fur et à mesure de la carrière et au fil des changements d'emplois, que l'individu développe une certaine capacité d'adaptation et d'autonomie qui correspond à de l'accumulation d'expérience générale.

Mais que ce lien soit substitutif ou complémentaire, l'expérience et la formation interagissent. L'expérience relève à la fois d'un retour réflexif et de l'action. Le niveau de formation (initiale ou continue) est alors un indicateur quant au potentiel de l'expérience de travail, telle que la capacité à se former sur le poste de travail. Nous supposons que celle-ci aura un coût moindre pour les plus diplômés. L'expérience professionnelle est donc dépendante des formations antérieures. A l'inverse, deux individus disposant de deux diplômes initiaux différents ne présenteront pas la même qualité de l'expérience du fait de nombreuses données contextuelles.

Par conséquent, nous envisageons que l'expérience et la formation formelle font partie d'un ensemble expérientiel. L'évaluation des compétences sera d'autant plus aisée pour un individu formé et diplômé, qu'il s'agisse de formation initiale ou de formation continue. D'autant que le dispositif VAE repère et évalue l'expérience individuelle, ce qu'elle a de valorisable et de général afin de la faire correspondre à un diplôme et de la faire reconnaître par l'obtention de celui-ci, garant de la transférabilité de cette expérience. C'est ce qui est en jeu dans la VAE : l'obtention d'une certification. Nous pouvons donc supposer que le travail réflexif sera plus aisé lorsque l'individu disposera d'une formation et d'un diplôme généraux, du fait qu'ils soient généraux et parce que l'expérience correspondante aura été construite sur leurs bases. Cependant, nous devons noter qu'il est possible que la relation qu'entretient l'expérience avec la formation formelle s'atténue au fil du temps (Jarousse, Mingat, 1986). Mais ce constat reste à vérifier (Baudelot, Glaude, 1989).

Le lien entre l'expérience et la formation formelle laisse néanmoins apparaître un paradoxe propre au dispositif de VAE. Si l'expérience est dépendante de la formation

formelle, cette dernière tend à souligner et reproduire les inégalités sociales existantes (Bourdieu, Passeron., 1964 ; Boudon, 1973 ; Thélot, 1982 ; Duru Bellat, 2002). Le dispositif VAE pourrait conduire à des résultats contraires à son objectif de promotion sociale. Il est important que l'évaluation de l'expérience au sein du dispositif ne renforce pas une sélection déjà discriminante au sein de l'école (Duru-Bellat, 2006). L'évaluation est révélatrice « des principes de fonctionnement et des valeurs d'une société, c'est en quelle que sorte sa dimension politique » (Lenoir, 2004). L'enjeu est de taille si l'on considère le dispositif VAE au sein du modèle français de la certification, dominé par la formation formelle.

Section 2.2. Une accentuation de la responsabilité individuelle dans l'évaluation de l'expérience professionnelle, personnelle et subjective.

La législation relative aux droits d'accès à la VAE, issue de la loi de modernisation sociale de 2002, stipule que tout candidat disposant d'au moins trois années d'expérience professionnelle et/ou personnelle peut entamer une démarche de validation.

Deux choses importantes sont à retenir ici. L'expérience ne peut être appréhendée sans un caractère quantitatif. Cela fait écho aux bases informationnelles du Capital Humain et du Signal. Mais le dispositif VAE élargit la conception de l'expérience puisqu'elle ne se cantonne pas à la sphère professionnelle. Les activités relevant de la vie personnelle sont désormais reconnues comme source d'apprentissages.

L'expérience est l'ensemble des connaissances acquises par le temps et la pratique et par le sens (Vincens, 2001). Il est désormais admis que cette pratique n'est pas seulement professionnelle mais aussi personnelle, peu importe le moyen d'acquisition. On apprend par l'action, par l'erreur, en trouvant des solutions, par instruction, coopération, par imitation, par répétition, et cela peu importe qu'il s'agisse d'un environnement professionnel ou non. La VAE permet d'actualiser et de faire valoir l'ensemble de ces acquis cognitifs (connaissances, savoirs) et conatifs (habiletés, savoir-faire, aptitudes –capacités-). La personne expérimentée devient une personne qui peut se prévaloir de compétences acquises lors du travail ou d'activités personnelles (Vincens, 2001) : travail, bénévolat associatif, syndicalisme, garde d'enfant, aide d'une personne âgée, etc.

Les expériences personnelles sont tout autant déterminées par les caractéristiques socioéconomiques des individus et leurs parcours antérieurs que l'expérience professionnelle.

Elles sont fonction de l'âge, de l'environnement, des situations rencontrées et des motivations et objectifs des individus. Elles influent également dans la construction des projets individuels et dans les expériences à venir. L'hypothèse d'obsolescence de l'expérience au fil des années doit être nuancée. Tout au long de sa vie, des expériences personnelles peuvent être vécues. Si nous prenons l'exemple du bénévolat, il intervient surtout pour des individus âgés ayant clos leur vie active.

D'autre part, au cours du processus VAE, un travail réflexif doit être réalisé afin d'explicitier l'expérience. L'objectif est d'observer les écarts existants entre les parcours professionnels et personnels et les certifications visées (Triby, 2004). Plus l'écart est mince, plus les chances de validation sont importantes. L'action, seule, ne fait pas l'expérience. Un travail réflexif sur cette action est nécessaire pour la voir apparaître. Cette dernière est donc emprunte d'une certaine subjectivité. Elle varie selon l'affect, les préférences, les principes, les personnalités, les motivations des individus (qu'elles relèvent de finalités professionnelles ou personnelles). Il est très difficile de réaliser ce travail réflexif de manière objective et d'évacuer totalement les dimensions subjectives. L'expérience est complexe, dépendante de multiples facteurs. Il en va de même pour son évaluation. L'expérience et son évaluation sont toutes deux dépendantes de dimensions « psychiques et psychoaffectives » (Triby, 2004, p297)

Explicitier son expérience nécessite une mise en mots de ses pratiques. Le langage permet de découvrir les savoirs et les compétences que les individus ont accumulés. Il permet aussi de préciser les lacunes des candidats, en termes de savoirs et de compétences. Le candidat construit un dossier d'explication de son expérience lors du processus de VAE. C'est sur cette pièce concrète que le jury juge de l'expérience présentée. La maîtrise du langage ainsi que des dimensions influenceront sur cette évaluation.

C'est la capacité à interroger sa propre expérience, son parcours, et sa capacité à apprendre et à transmettre son contenu qui déterminent l'issue du parcours de VAE. Ce processus tend à mettre en exergue la responsabilité du candidat quant à l'issue de sa démarche. Le dispositif d'accompagnement apparaît alors décisif, notamment lorsque le niveau de formation formelle est faible, impliquant un rapport au langage peut-être plus complexe. Ce qui explique pourquoi parfois « les compétences qui prennent forme à la fin de la démarche sont assez éloignées de ce que le candidat en savait à l'entrée de la démarche » (Triby, 2004, p297). On assiste à une montée en compétences. Les candidats dans l'enquête

étudiée sont majoritairement faiblement qualifiés, un rôle décisif de l'accompagnement devrait être observé.

Section 2.3. Les dimensions collectives et organisationnelles de l'expérience.

Jusqu'ici, le contexte auquel appartiennent le type d'employeur, le secteur d'activité, etc. avait peu ou pas de place dans les bases informationnelles du Capital Humain et du Signal (Partie II Chapitre 3 et 4). L'expérience a seulement été abordée sous sa dimension individuelle, mais les phénomènes collectifs et organisationnels sont aussi à prendre en compte comme cela a été pressenti dans cette partie de l'article. Qu'il s'agisse d'une expérience professionnelle ou personnelle, elle se déroule toujours dans un contexte situé, aux contacts d'autres individus.

■ Interdépendances entre l'expérience individuelle et l'expérience collective.

Le contenu de l'expérience et son mode d'acquisition varient selon les situations de travail. Elle peut être « enrichissante ou sclérosante » (Grasser, Rose, 2000, 2000b et 2001). L'expérience d'un travail répétitif n'est pas la même que celle d'un travail de diagnostic ou de surveillance. Le premier ne nécessite aucune anticipation ou prévision tandis que les deux autres consistent justement en « l'accumulation d'informations permettant la résolution de problèmes à venir, et donc à prévoir et améliorer la pratique » (Grasser, Rose, 2000, 2000b, 2001). L'activité, dont dépend l'expérience, favorise plus ou moins le développement de compétences. Le travail ou l'activité réalisée par l'individu doit être identifiable et vérifiable lorsque l'on étudie son expérience. Si nous supposons qu'une activité riche favorise le bon déroulement d'un parcours VAE, alors le poste de travail et le type d'emploi sont deux variables à prendre en compte dans l'appréhension de l'expérience.

Lorsque l'on s'intéresse ensuite au contexte dans lequel l'activité est réalisée, notamment « la gestion ou l'organisation des entreprises et des secteurs d'activité » (Grasser, Rose, 2001), il apparaît que ce dernier joue sur les modes d'acquisitions et le contenu de l'expérience. L'expérience dépend du taux de diffusion du savoir de l'entreprise (Lévy-Garboua, 1994) et découle des caractéristiques de la firme et du niveau de formation des formés ou des individus recrutés. Si le niveau de diffusion est insuffisant au sein de la firme, alors les travailleurs arriveront rapidement au maximum de ce qu'ils peuvent apprendre sur place. Or ce taux de diffusion du savoir au sein d'une organisation au sens large (pas seulement l'entreprise, il peut aussi s'agir d'une institution ou d'une association) dépend de

l'organisation de cette dernière et de son capital de savoirs et d'expériences, c'est à dire de la manière dont les autres individus présents peuvent transmettre leurs propres expériences et savoirs, et la façon dont l'organisation innove et rend possible à tous l'acquisition de nouveaux savoirs. Les formes peuvent être les sources même d'apprentissages et de savoirs collectifs (Boltanski, Thévenot, 1989).

Etant donné l'interdépendance qui existe entre la formation et l'expérience, nous pouvons aussi supposer que l'expérience sera aussi dépendante de la politique de formation de l'entreprise. Si certains travailleurs bénéficient de formations professionnelles, ils pourront alimenter à nouveau ce processus de diffusion des savoirs afin d'enrichir à terme les expériences. Il pourrait en être de même pour des candidats sortants du dispositif de VAE. Ce travail réflexif donnant lieu à la découverte de l'expérience relève certainement d'une véritable montée en compétence, ce qui doit certainement induire des répercussions sur l'environnement dans lequel l'individu évolue. Un tel travail est source de savoirs et de connaissances sur l'organisation et du coup, à terme, provoquera une amélioration des processus de production, de l'organisation et des règles collectives.

Plus encore, conformément aux différentes théories de l'organisation et de l'innovation (Coriat, Weinstein, 1995), un cercle vertueux ou vicieux peut naître. Nous venons de préciser que les expériences sont dépendantes des caractéristiques de l'organisation dans laquelle elles se déploient. Lorsque l'organisation réunit les conditions nécessaires à la construction d'une expérience riche, cette dernière permet de créer un contexte favorable à la performance et l'innovation. L'expérience et les performances des organisations sont donc interdépendantes. Les travaux d'Aoki (Coriat, Weinstein, 1995) démontrent que les expériences individuelles et collectives sont différentes dans la firme A et J du fait de politiques et d'objectifs recherchés différents (l'autonomie ou la spécialisation), projetant des expériences individuelles et collectives distinctes ainsi que des performances et innovations différenciées. Le cercle peut donc être vertueux ou vicieux.

■ Une diffusion des expériences individuelles : effets de pairs.

Nous pouvons supposer que des effets de pair soient aussi observables entre les candidats à la VAE. Le fait que des collègues, des bénévoles ou l'entourage familial aient bénéficié du dispositif de VAE avant le candidat concerné influera sur son propre parcours. Si l'expérience au sein du dispositif est réussie, l'effet pourra être diffusé. Au contraire, si

l'expérience a été éprouvante, cela risque de porter préjudice au candidat suivant. Nous pouvons imaginer qu'un parcours réussi, ayant permis des répercussions individuelles et organisationnelles au sein de la structure d'appartenance, implique que tout soit mis en œuvre pour faciliter les parcours de VAE des candidats suivants. Inversement, la perception du dispositif peut être ébranlée par le fait qu'un salarié, soutenu financièrement par son employeur, ait échoué. Sans compter l'image professionnelle de ce salarié qui pourrait être entachée.

Cette diffusion de l'expérience de la VAE et de la connaissance du dispositif pourrait aussi passer par la transmission d'informations pertinentes, par l'écoute et l'échange avec d'anciens candidats. Bénéficier de l'expérience en VAE de quelqu'un de proche permettra par exemple d'obtenir les informations les plus pertinentes au bon déroulement du parcours (Véro, 2009) et d'éventuellement gagner du temps.

Pour aller plus loin, nous supposons que le parcours VAE dépend de la place qu'occupe l'entourage personnel et professionnel du candidat vis à vis du projet de Validation des Acquis de l'Expérience. Le soutien moral et financier sont décisifs. Nous supposons, par exemple, que la réussite du parcours VAE pour un salarié dépend du degré de co-investissement entre ce salarié et son employeur (Carré, Vidal, 1988).

L'intensité et la qualité de diffusion sont, quant à elles, dépendantes de dimensions structurelles et organisationnelles (Stankiewicz, Hanchane, 2004) : les conditions de travail, les politiques GRH comme la politique de recrutement ou de formation (Béret, Lewandowski, 2005), la taille et le secteur d'action de l'organisation en question, le type de mobilité ou pas (Lamanthe, Recotillet, 2005), etc.. Cependant, toutes ces dimensions ne peuvent être appréhendées dans l'enquête que nous mobilisons. C'est pourquoi, notre travail se limite essentiellement à la dimension individuelle de l'expérience. La prise en compte de variables tels que le secteur, le type d'employeur et les politiques de formations associées, des effets de pairs et le soutien ou non de l'employeur pourront cependant être prises en compte.

En conclusion, il n'y a pas obligatoirement de lien entre période d'activité et la qualité de l'expérience qui en découle (Vincens, 1997). L'expérience n'est pas seulement l'accumulation d'un nombre d'années d'activités ou d'ancienneté. Elle est un ensemble expérientiel composé à la fois de dimensions objectives, subjectives, quantitatives et

qualitatives, individuelles, subjectives, collectives et contextuelles. Nous devons appréhender toutes ces dimensions si l'on veut évaluer au plus juste (au sens de justesse et de justice) l'influence de l'expérience sur les parcours VAE.

Chapitre 6. La Capabilité de parcours : l'estimation d'un ensemble expérientiel.

Les candidats ne disposent pas des mêmes capacités de mise en œuvre du droit à la Validation des Acquis de l'Expérience. Comme nous l'avons observé au sein de la base informationnelle du capital humain et du signal, ils ne disposent pas nécessairement des mêmes ressources financières, ni des mêmes caractéristiques individuelles. Au-delà de ces facteurs de différenciation, les candidats ne sont pas égaux dans leur capacité à convertir leurs droits et leurs ressources. Ils ne disposent pas des mêmes facteurs de conversion individuels, environnementaux et sociaux. L'individu est un système. Ses choix et ses actions dépendent de la structure de contraintes et d'opportunités qui caractérise l'individu. Elle est composée des facteurs de conversion, des ressources et droit disponibles.

L'AC représente par conséquent une véritable opportunité permettant d'adopter une conception multidimensionnelle de l'expérience (collective, individuelle, subjective, objective, quantitative et qualitative). L'expérience n'est pas uniquement un nombre d'années d'activités ou d'ancienneté accumulées. Elle dépend aussi de nombreux éléments environnementaux, sociaux et individuels qui peuvent être assimilés aux facteurs de conversion. Toutes ces dimensions interagissent et dessinent l'ensemble expérientiel du candidat. C'est cet ensemble expérientiel qui est évalué au sein du dispositif.

Nous présentons, dans une première section, les facteurs de conversion constitutifs de la base informationnelle de la capabilité de parcours en VAE (Section 1). Ces derniers participent à la construction de l'ensemble expérientiel du candidat et à la mise en œuvre du droit à la VAE. Puis, nous évaluons leurs effets moyens sur la probabilité de validation (Section 2). L'insertion des ces facteurs tend à modifier les effets moyens précédemment évalués, dans le cadre de la base informationnelle du capital humain et du signal. En croisant les effets des ressources et des facteurs individuels, environnementaux et sociaux des candidats, nous observons les effets bruts et croisés de ces mêmes variables, faisant apparaître une nouvelle réalité des situations individuelles au sein du dispositif (Section 3). Enfin, la prise en compte du caractère contraint et choisi des facteurs de conversion, des ressources et des fonctionnements observés laisse entrevoir des inégalités jusqu'alors invisibles, sous estimées ou sur-évaluées (Section 4).

Section 1. La base informationnelle de la capacité de parcours en VAE : vers l'expression des structures individuelles de contraintes et d'opportunités.

Les structures de contraintes et d'opportunités des candidats sont caractérisées par les effets moyens des ressources, des droits et des facteurs de conversion détenus par les candidats, ainsi que les interactions entre ces différents éléments. L'observation de ces structures permet d'enrichir la base informationnelle, jusque là mobilisée, pour observer les situations des candidats au sein du dispositif. Nous supposons que ces structures de contraintes et d'avantages différencient les résultats de la démarche : « validation », versus « n'a rien validé », ou « abandon ».

Les caractéristiques individuelles observées dans la base informationnelle du capital humain et du signal sont désormais identifiées en tant que facteurs de conversion individuels. Nous y intégrons les motivations d'entrée au sein du dispositif. Plusieurs raisons peuvent en effet être exprimées :

- Une quête de reconnaissance au sein du métier.
- Une logique de diplôme. L'accès au métier, au poste ou au concours visé nécessite l'obtention d'une certification spécifique.
- Une logique de protection. Le candidat craint de perdre son emploi s'il n'obtient pas la certification visée ou souhaite obtenir un emploi plus stable, dans de meilleures conditions.
- Une logique de promotion
- Et enfin, une logique de reconversion. Le candidat souhaite changer de métier

Nous avons pu rendre compte dans le chapitre précédent que la dimension personnelle et individuelle était décisive dans l'issue du parcours, notamment au regard de la participation financière du candidat. Nous persistons et renouvelons cette hypothèse : les raisons d'entrée au sein du dispositif sont déterminantes des chances de validation. Plus précisément, certaines motivations semblent plus contraintes que les autres. Viser plus de stabilité ou craindre de perdre son emploi nous informe d'une marge de manœuvre moindre du candidat sur le marché du travail, par rapport à un candidat qui vise une évolution de carrière. Ces espaces de

contraintes ou d'opportunités dans lesquels évoluent les candidats jouent certainement sur les chances d'obtention de la certification visée.

L'expérience devient dans ce chapitre un ensemble expérientiel. Elle est dépendante de nombreux éléments objectifs et subjectifs, personnels, professionnels, collectifs et organisationnels. Elle est davantage diffuse et s'observe à la fois parmi les facteurs de conversion individuels, mais aussi environnementaux et sociaux. Elle n'est plus représentée par un proxy unique, le nombre d'années. Le niveau de l'expérience d'un salarié dépend par exemple du niveau de compétences de ses pairs au sein de la firme. Si des démarches VAE antérieures ont été achevées, nous pouvons prévoir, tout comme pour la formation continue, des externalités positives en terme d'accumulation de compétences et de savoirs au sein de la firme (Dumas, 2008). L'expérience est en quelque sorte un processus systémique, où les interdépendances individuelles, environnementales et sociales forment un ensemble expérientiel cohérent de compétences et de savoirs. « Une expérience est donc ce qu'elle est à cause de l'interaction qui s'établit entre le sujet de l'expérience et son environnement, que cet environnement soit fait de personnes avec lesquelles il s'entretient verbalement, étant lui-même partie prenante dans la situation, ou que ce soient les objets avec lesquels il joue » (Deledalle, 1995, p44).

La question des interdépendances se pose aussi pour les facteurs de conversion. L'individu est un système. Il est difficile de dissocier les différents types de facteurs de conversion du fait de leurs interdépendances certaines. Les aptitudes, les droits, etc. d'un candidat (facteurs de conversion individuels) influent dans une certaine mesure sur la construction relationnelle entre lui et son employeur. Il est par conséquent difficile de caractériser la relation de pouvoir entre l'employeur et son salarié comme un facteur de conversion social uniquement. Il en est de même concernant les pratiques discriminatoires de genre. A la fois intrinsèques à l'individu, les différenciations de genre sont aussi sociales. Néanmoins, dans une logique comparative avec la base informationnelle du capital humain et du signal, et dans une réflexion engagée sur le juste partage entre la responsabilité individuelle et collective, il convient de pouvoir distinguer les facteurs de conversion individuels des autres facteurs.

Nous décidons cependant de ne pas dissocier les facteurs de conversion environnementaux (infrastructures, aides mises à disposition par les institutions, pratiques des institutions, etc.) et sociaux (contexte sociopolitique, normes, pratiques discriminatoires,

relations de pouvoir par exemple avec l'employeur, etc.). L'interdépendance entre ces deux dimensions ne nous permet pas de les catégoriser sans équivoque. Prenons le cas d'une démarche collective de VAE, par exemple. Bénéficier d'un accompagnement au cours d'une telle démarche est conditionné par l'offre sur le territoire, mais dépend aussi des normes institutionnelles adoptées par les certificateurs ou la firme, lorsque le prestataire d'accompagnement est sélectionné. Il est donc difficile d'identifier clairement si l'accompagnement est un facteur de conversion environnemental ou social. Il fait évidemment partie des deux à la fois.

Nous distinguons plusieurs facteurs de conversion environnementaux et sociaux. Brièvement, le secteur d'activité du candidat et le type de son employeur influent sur la politique de formation de la firme. La volonté explicite de professionnalisation du secteur des services à la personne, par exemple, nous pousse à croire que les employeurs soutiendront et encourageront leurs salariés dans une démarche de VAE. Au sein même de ce secteur, être salarié d'une entreprise privée ou travailler pour des particuliers directement conditionne les possibilités de soutien dont peut bénéficier le candidat au cours de son parcours. Dans un même ordre d'idée, l'origine de la démarche tend à influencer sur les chances de validation du candidat. Lorsque l'employeur est à l'origine de la démarche, le salarié pourra certainement bénéficier d'un investissement plus marqué de la part de son employeur. D'autres salariés ont pu décider le candidat à entamer une telle démarche, lui permettant de bénéficier de leur expérience au sein du dispositif.

La certification visée, quant à elle, permet à la fois de saisir les différences intrinsèques aux certifications elles-mêmes, mais aussi les influences institutionnelles des certificateurs. Au-delà de la volonté d'homogénéisation des pratiques, la loi VAE a laissé, dès le départ, une marge de manœuvre aux certificateurs⁵⁷. Ces différences d'interprétation et de normes internes influent sur les parcours des candidats.

Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience est par nature individualisé. Ce qui peut donner au candidat la sensation d'être parfois isolé, voir le démotiver. L'accompagnement, les encouragements et le soutien moral sont alors décisifs quant aux chances de réussite.

⁵⁷ Organisations qui délivrent les certifications.

Notre base informationnelle est par conséquent enrichie de ces nouvelles dimensions. Le tableau suivant (Tableau 9 p167; *les variables ajoutées sont en gras*) synthétise et précise **les nouveaux éléments** mobilisés dans l'évaluation des situations individuelles au sein du dispositif. Nous ajoutons les motivations individuelles, en tant que facteurs de conversion individuel, puis les facteurs de conversion environnementaux et sociaux.

Tableau 9 Base informationnelle des Capabilités, dans le cadre de la VAE.

Indicateurs	Variables disponibles dans la base de données
Facteurs de conversion individuels : $Z_i = X_i + \text{motivations individuelles}$	
Expérience en nombre d'années	Expérience en nombre d'années dans le domaine de la certification visée
Caractères spécifique et générale de l'expérience /mobilité	Caractères spécifique et générale de l'expérience
Niveau de formation/diplôme (initiale et continue)	Certification détenue FPC suivies au cours des cinq années précédant la démarche VAE
Sexe	Sexe
Parcours professionnel	Périodes d'emploi et de chômage
Catégorie socioprofessionnelle	Catégorie socioprofessionnelle
Type de contrat /quotité travaillée	Type de contrat occupé à l'entrée de la démarche / quotité travaillée
Motivation individuelle	<i>Motivation d'entrée au sein du dispositif</i>
Ressources, coûts et gains anticipés r_i ⁵⁸	
Coûts supportés par l'individu	A participé financièrement ou non aux coûts engagés par la démarche
Ressources dont bénéficie l'individu	A bénéficié ou non du congé VAE, minimisant alors les coûts supportés
Gain salarial anticipé	Une hausse de salaire a été envisagée avec l'employeur
Facteurs de conversion environnementaux et sociaux S_i	
Infrastructures, aides mises à disposition par les institutions, pratiques des institutions, contexte sociopolitique, normes, pratiques discriminatoires, relations de pouvoir avec l'employeur, etc.	Accompagnement, soutien moral et encouragements Origine de la démarche Certification visée Type d'employeur et secteur d'activité de l'établissement employeur

⁵⁸ Ces variables influent soit sur les coûts que doivent supporter les candidats, soit sur les gains qu'ils peuvent espérer. A terme, ces variables jouent sur la prise de décisions de l'individu au cours de sa démarche VAE.

Plusieurs modèles vont progressivement intégrer ces nouvelles dimensions. Nous reprenons notre premier modèle (Chapitre 4) et nous ajoutons les motivations individuelles aux caractéristiques individuelles X_i . Il s'agit du modèle 2, où Z_i correspond aux facteurs de conversion individuels ($X_i + \text{motivations individuelles} = Z_i$) :

$$y_i = \alpha + \beta_1 z_i + \beta_2 r_i + \varepsilon_i$$

Un modèle final (Modèle 6) intègre l'ensemble des facteurs de conversion environnementaux et sociaux exprimés par S_i , les facteurs de conversion individuels et les ressources déjà présents dans le premier modèle :

$$y_i = \alpha + \beta_1 z_i + \beta_2 r_i + \beta_3 s_i + \varepsilon_i$$

Il s'agit d'estimer l'effet moyen des facteurs de conversion individuels (β_1), environnementaux, sociaux (β_3) et des ressources (β_2) sur les chances de validation, versus « abandon » et « n'a rien obtenu ».

Constitué progressivement, ce modèle (Modèle 6) est donc composé de plusieurs modèles intermédiaires. Les facteurs de conversion environnementaux et sociaux y sont ajoutés progressivement. Le Modèle 3 insère le type d'employeur des candidats. Le Modèle 4 insère la certification visée. Le Modèle 5 incorpore l'effet de l'accompagnement, des encouragements et du soutien moral. Enfin, le Modèle 6 introduit l'origine de la démarche VAE.

L'insertion progressive de nouvelles dimensions (les motivations individuelles dans le modèle 2, puis les facteurs de conversion environnementaux et sociaux dans les modèles progressifs suivants) permet d'observer les évolutions des effets moyens des variables explicatives initialement mobilisées dans le modèle 1. Cette insertion progressive met en valeur l'interdépendance des facteurs de conversion et les ressources. Cela met en exergue l'origine des phénomènes de différenciation entre les candidats et dessine explicitement les structures de contraintes et d'opportunités qu'ils rencontrent.

Section 2. D'un droit individuel à l'expression des perceptions et des stratégies d'acteurs.

Nous évaluons progressivement les effets moyens des indicateurs qui prennent part à la construction des structures de contraintes et d'opportunités des candidats à la VAE et influent sur leur capacité de parcours, c'est à dire leur liberté réelle d'achever avec succès leur parcours VAE. Ces structures de contraintes jouent effectivement sur la décision du candidat d'abandonner en cours de démarche, de bénéficier d'un accompagnement ou encore de demander un congé VAE.

Les raisons d'entrée au sein du dispositif font partie de cette structure individuelle de contraintes et d'opportunités. Elles tendent à exprimer l'estime que les candidats ont d'eux mêmes (Section 2.1). A priori dirigé vers les besoins de l'individu, le droit de Validation des Acquis de l'Expérience peut aussi être le prolongement des enjeux socioéconomiques d'un secteur, de sa politique de certification (Section 2.2) ou des pratiques institutionnelles des certificateurs (Section 2.3). L'accompagnement et le soutien moral apparaissent comme décisif au cours des phénomènes de médiation et de traduction de l'expérience (Section 2.4). Nous interrogeons ensuite l'origine de la démarche et révélons l'importance de la présence de l'employeur (Section 2.5).

L'insertion progressive de ces différents éléments dans notre modèle d'analyse permet d'observer les évolutions de leurs effets moyens et de déceler l'origine des phénomènes de différenciation entre les candidats.

Section 2.1. Motivations individuelles : proxy des espaces de liberté et de l'estime de soi.

Notre deuxième modèle intègre les motivations individuelles. Plus précisément, il s'agit des raisons pour lesquelles le candidat souhaite valider l'expérience accumulée par l'obtention d'une certification.

De manière générale, 81% des candidats déclarent un désir d'une reconnaissance accrue dans leur métier (*reconnaissance*), 74.5% visent une promotion (*promotion*), 64% exprime la nécessité de l'obtention de la certification visée pour exercer le métier visé (*logique certification*), 52% craignent perdre leur emploi ou souhaite obtenir un emploi plus stable dans de meilleures conditions (*protection*), et enfin 15.5% d'entre eux se

reconvertissent (*reconversion*). Notez qu'un candidat peut se positionner positivement ou négativement sur chacune de ces motivations, sans aucune hiérarchisation. Les motivations exprimées correspondent donc à des variables explicatives, indépendantes les unes des autres⁵⁹.

L'insertion de la motivation individuelle au sein de notre analyse nuance l'effet de l'expérience professionnelle et de la formation professionnelle continue (Modèle 2, tableau 10, p173). Ces dernières tendent à devenir moins significatives. Les différences observées précédemment seraient finalement dues, en partie, à des différences de motivations. La participation financière, quant à elle, devient plus significative.

Nous précisions précédemment que la motivation d'entrée au sein du dispositif permet d'évaluer, dans une certaine mesure, le pouvoir de négociation dont dispose le candidat sur le marché du travail. Toutes les motivations citées n'ont pas un effet moyen significatif sur les chances de validation. Toutes choses égales part ailleurs, les logiques certification et reconversion n'ont pas d'effet significatif sur les chances de validation. Viser une évolution de carrière indique que le salarié bénéficie d'une plus grande marge de manœuvre sur le marché du travail et dans son rapport avec son employeur. Cette position facilite les chances de validation. A l'opposé, une logique de protection tend à indiquer une faible marge de liberté sur le marché du travail. Ce faible pouvoir de négociation se répercute au sein du dispositif puisque ces candidats connaissent une probabilité de réussite moindre, par rapport à la logique de reconnaissance.

Par conséquent, les espaces de liberté et le pouvoir de négociation des candidats sur le marché du travail semblent se prolonger au sein du dispositif VAE. Tout comme la formation professionnelle continue (Dubar, Podevin, 1990 ; Dubar, 2004), le dispositif semble perpétuer des inégalités déjà existantes sur le marché du travail et avant cela au sein du système scolaire, exprimées notamment au travers les motivations des candidats. Ces inégalités peuvent relever à la fois de caractéristiques intrinsèques à l'individu ou de son environnement. Il est difficile de les distinguer, mais la motivation individuelle réfère obligatoirement aux deux.

⁵⁹ Seule le souhait d'obtenir une meilleure reconnaissance apparaît dans la situation de référence de notre modèle. Les autres motivations apparaissent par la négative dans cette situation de référence. Aussi, le fait que les individus n'aient pas hiérarchisé leurs motivations n'est pas un problème.

La motivation individuelle représente « un construit hypothétique censé décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement » (Vallerand, Thill, 1993, p18). En d'autres mots, la motivation est un processus d'action, plus ou moins intense et persistant, dirigé vers un but à atteindre, un besoin à satisfaire. Le degré de cette motivation dépend fortement de la croyance qu'a l'individu quant à sa capacité à atteindre le résultat visé (Bandura, 2003). Largement investi dans les recherches sur la motivation à l'école ou à la formation (Carré, 1998 ; Fenouillet, 2003 ; Carré, Aubret, Chartier, Degallaix, Fenouillet, 2001), le modèle d'auto-efficacité de Bandura peut être mobilisé dans le cadre du dispositif VAE : le candidat dispose de l'énergie nécessaire et obtient la certification visée plus facilement lorsqu'il estime détenir les compétences requises. Il doit s'en estimer capable.

Dans ce contexte, « être motivé à » indique nécessairement l'existence d'une pratique réflexive, relativement consciente, quant à sa situation à un moment donné, ses expériences passées et les perspectives d'avenir (le résultat attendu). La motivation est dans notre enquête clairement exprimée par les candidats comme étant le bilan d'une situation professionnelle passée et actuelle, dirigée vers une amélioration ou un besoin de changement. La motivation exprimée au sein du dispositif devient dans ce cas un indicateur du sentiment d'auto-efficacité que les candidats ont d'eux mêmes : l'estime de soi, l'image qu'ils ont de leurs expériences passées, de leur situation actuelle et de leurs compétences. Toutes choses égales par ailleurs, les candidats craignant de perdre leur emploi ou souhaitant obtenir un emploi plus stable disposeraient d'une estime de soi ou d'une image de leur capacité moindre, en comparaison avec les salariés visant une promotion⁶⁰. Leur situation sur le marché du travail et leur espace d'action sur ce dernier influent sur l'image qu'ils ont de leurs compétences et de leurs chances d'obtenir la certification visée. Cette image de soi se prolongerait jusque dans le ressenti des épreuves passées au sein du dispositif. Les candidats exprimant une logique de protection sont 27% à attester de difficultés de compréhension des questions posées par le jury, contre 20 % parmi les candidats n'exprimant pas ce souhait de protection. La même répartition des candidats s'observe concernant le stress ou les difficultés d'expression devant le jury. Elle s'inverse concernant les candidats visant une évolution de carrière. Le niveau de formation (la certification détenue par les candidats) est pourtant, rappelons, contrôlé dans notre modèle. Il aurait pourtant été tentant de faire un lien avec l'expérience de formation initiale antérieure

⁶⁰ Viser une évolution de carrière, une promotion n'indique pas nécessairement que ces dernières ont été négociées avec l'employeur initialement.

des candidats. Si le ressenti des épreuves reflète l'image que les candidats ont de leurs chances de réussite, alors il s'agit bien ici d'une question d'image de soi.

Par ailleurs, l'estime de soi, et par prolongement le sentiment d'auto-efficacité, renvoie à la reconnaissance symbolique que l'on rencontre dans l'exercice de sa profession (Devetter, 2008). Le secteur des services à la personne souffre d'une faible reconnaissance symbolique. Cette dernière s'observe parfaitement dans les déclarations des candidats puisque nous précisons que 81% des candidats souhaitent obtenir plus de reconnaissance dans leur métier. Ces candidats souffrent d'une mauvaise reconnaissance dans leur métier, altérant l'estime qu'ils ont d'eux même. Cette dégradation de leur sentiment d'auto-efficacité nous laisse supposer qu'ils disposent de chances moindres d'obtenir la certification visée, en comparaison aux candidats qui, eux, visent une promotion (sentiment d'auto-efficacité plus élevé). Cette idée est vraie pour l'ensemble des secteurs des services à la personne, bien au-delà des distinctions que l'on peut faire entre ses différents sous-secteurs des services à la personne. Les métiers s'adressant aux personnes dépendantes et fragiles bénéficient d'une plus grande reconnaissance symbolique, du domaine du social et du soin, au détriment des autres services, considérés comme de « petits boulots ». Dans ce dernier cas, les souffrances physiques et morales tendent à se faire d'autant plus ressentir, altérant l'estime de soi. Un effet du type d'activité semble apparaître. Qu'en est-il réellement ?

Tableau 10 : Modèle 2.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 1 -2LogL = 3222.492		Modèle 2 -2LogL= 3193.893	
	Estimation	Erreur std	Estimation	Erreur std
Constante	1.2107***	0.1277	1.2053***	0.1572
Facteurs de conversion individuels				
Caractéristiques individuelles				
1. De10à-de20ans	-0.2689***	0.1006	-0.2536**	0.1013
De20à+de30ans	-0.3748***	0.1307	-0.3417***	0.1324
2. Expérience principalement spécifique	-0.2663***	0.0945	-0.2756***	0.0954
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	-0.6438***	0.1757	-0.6338***	0.1797
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-	ns	-
Ouvriers	0.5602***	0.1858	0.6173***	0.1887
Quotité travaillée >50% et <=80%	0.2667**	0.1202	0.2707**	0.1211
<50%	ns	-	ns	-
CDD	ns	-	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-	ns	-
5.CAP-BEP	0.1881*	0.0990	0.1708*	0.0995
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6671**	0.2805	0.6629**	0.2811
Baccalauréat général	ns	-	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.7619**	0.3695	0.8044**	0.3709
6. Homme	-0.4487***	0.1592	-0.4950***	0.1608
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	-0.2586***	0.0882	-0.2287**	0.0889
8.Motivations individuelles				
N'est pas en recherche de reconnaissance			ns	-
Promotion			0.3040***	0.1057
Protection			-0.4388***	0.0961
Logique certification			ns	-
Reconversion			ns	-
Ressources, coûts, gains envisagés				
9. A bénéficié du congé vae	0.7630***	0.1373	0.7842***	0.1381
10. A participé partiellement aux frais	0.2310*	0.1140	0.2441**	0.1149
A participé entièrement aux frais	ns	-	ns	-
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.6320***	0.1242	0.6314***	0.1256

*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * :Significatif à 10% ; ns : non significatif

¹ **Situation de référence :** Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle ne bénéficie pas du congé VAE, mais n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Enfin, le candidat déclare être en recherche de plus de reconnaissance dans son métier.

Section 2.2. La VAE : un prolongement des enjeux socioéconomiques d'un secteur et de sa politique de certification.

Nous émettons l'hypothèse que le parcours du candidat dépend de l'environnement dans lequel il se situe. Le secteur d'activité du candidat, son employeur sont traversés par nombreux enjeux socioéconomiques. Ces derniers influent par conséquent sur la mise en oeuvre du droit à la VAE, en tant que facteur de conversion environnementaux et sociaux.

Les candidats sont répartis entre différents types d'employeurs : 37% sont employés par une association, 34% par l'administration publique, 22% dans une entreprise privée ou d'insertion. Enfin, 7% travaillent pour des particuliers.

Ces établissements employeurs exercent principalement dans le champ sanitaire et social, de l'enfance et au-près de personnes âgées et handicapées (86%). Certains appartiennent, selon les termes de la loi⁶¹, aux secteurs des services à la personne. Cette prédominance est dictée par les domaines de compétences des ministères chargés des affaires sociales et de l'emploi, à l'origine du projet de l'enquête mobilisée dans cette thèse. Par ailleurs, les certifications visées dans ces secteurs d'activité, de niveau V, constituaient le cœur cible des demandes de VAE pour ces ministères.

Le secteur d'activité déclaré dans l'enquête correspond au secteur d'activité de la structure qui embauche le salarié. Par conséquent, nous ne pouvons pas conclure sur les activités réellement exercées par les candidats. Lorsque l'organisme employeur est un établissement d'enseignement, par exemple, il est impossible de conclure à un métier précis. Nous pouvons seulement émettre quelques hypothèses de métiers quant au niveau de formation détenu par le candidat, la certification visée, sa CSP et l'activité de l'organisation employeur. Le même raisonnement s'applique aux agents de service de la fonction publique. Face à ces difficultés et pour ne pas interférer avec les observations, nous faisons le choix de ne pas inclure le secteur d'activité dans notre analyse. Néanmoins, la dominante SAP et sanitaire et social des activités présentes, dans notre enquête, nous permet d'appréhender les spécificités de ces secteurs dans notre analyse⁶².

⁶¹ Les services à la personne correspondent à des services contribuant au mieux-être des citoyens chez eux, sur leur lieu de travail ou de loisir. Nous distinguons les services aux personnes dépendantes, les services à la famille et les services de la vie quotidienne (*loi du 26 juillet 2005 et précisé à l'article D.129-35 du Code du travail*).

⁶² Nous avons testé le fait de distinguer les établissements des secteurs des domaines SAP et sanitaire et social, des établissements de l'industrie, du commerce et de l'administration, mais cette distinction n'est pas significative. Seule la modalité « Autres activités » apparaît significative.

A cet égard, démontrons dans quelle mesure le type d'employeur dans le secteur des SAP est déterminant. Aussi, nous insérons cette variable au modèle précédant (modèle 2) : Modèle 3, Tableau 11 p181 . L'insertion de cette variable à notre modèle d'analyse continue tend à nuancer l'effet de l'expérience professionnelle dans le domaine de la certification visée et à rehausser l'importance de l'effet de la participation financière. Les différences de parcours observées précédemment relèvent finalement, en partie, des différences d'employeur. Dans ce modèle 3, toutes choses égales par ailleurs, en comparaison avec les salariés d'associations, les salariés employés par une entreprise privée disposent de chances plus faibles d'obtenir la certification visée que lorsque le candidat est employé par une association. Il en est de même, mais dans une moindre mesure, pour les candidats employés par les trois types de fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), ou travaillant de gré à gré (l'individu est employé directement par un particulier).

Si les entreprises, tout comme les associations, permettent d'arbitrer avec les clients-usagers et de protéger les salariés (la charge de travail, l'accès à la formation, etc.), les « bonnes pratiques » sont beaucoup plus présentes dans les associations, en particulier pour les aides à domicile (Fraisie, Gardin, Gounouf, Jany-Catrice, Ribault, 2008). Les associations investissent de réelles politiques de gestion des ressources humaines et visent à améliorer les conditions d'emploi des salariés faiblement dotés en ressources initiales (réseaux, certification, situation familiale, etc). Des dispositifs d'aides et de financements mutualisés sont plus aussi plus présents. En 2004, la branche de l'aide à domicile a désigné Uniformation⁶³ comme OPCA de branche et a permis d'ouvrir la possibilité aux associations de petite taille de soutenir leurs salariés via des fonds mutualisés.

Par ailleurs, les associations sont sur-représentées dans les activités de soins aux personnes fragiles et dépendantes. Ces activités, nous l'avons vu, bénéficient d'une reconnaissance sociale plus visible (estime de soi, sentiment d'auto-efficacité). Les entreprises, quant à elle, ont récemment investi le marché des SAP et se tournent peu vers les services destinés aux personnes vulnérables. Ces dernières ont stratégiquement élargi le secteur des SAP. Elles préfèrent se diriger vers des services plus rentables, moins

⁶³ OPCA de branche, tournées vers les associations, les mutuelles ou encore les coopératives.

conurrencés par les acteurs historiques des SAP. Ces services nécessitent un apprentissage faible, pour lesquels la demande solvable existe et est identifiable (Pouliquen, 2007) : l'assistance informatique, le soutien scolaire, le gardiennage, etc. Ces prestations de confort marquées par une forte élasticité prix, maintiennent de fortes inégalités entre les travailleurs, au regard de leurs conditions de travail ou salariales.

Les entreprises des SAP sont en majorité de petites tailles, pas toujours regroupées⁶⁴ ou référencées⁶⁵. L'organisation et le soutien d'une démarche VAE semblent plus compliqués à organiser. Par ailleurs, si leurs salariés sont plus qualifiés que dans les associations, les accès à la formation continue sont beaucoup moins fréquents. Disposer d'une main d'œuvre plus qualifiée, pour des activités nécessitant un apprentissage moindre, semble permettre aux entreprises de s'affranchir des initiatives de formation : en 2006, 66% des salariés des associations accédaient à la formation continue, contre seulement 9% des salariés des entreprises SAP (Pouliquen, 2007). Or, nous l'avons vu dans le chapitre 4, le passage par la formation continue est favorable à la validation en VAE.

Les entreprises proposent plus d'heures de travail que les associations, mais ces dernières offrent des durées de travail plus regroupées, c'est à dire moins dispersées. Ainsi, comme nous l'avons constaté dans le chapitre 4, le temps libre est un facteur favorable à la validation des acquis de l'expérience. « Dans près de quatre entreprises sur dix, les salariés dédiés aux prestations à domicile sont occupés à temps complet » (Pouliquen, 2007, p6). Leurs activités ont progressé, mais peu d'embauches ont été réalisées, accentuant les rythmes de travail des salariés en place. Par conséquent, disposer d'un emploi du temps morcelé et plus chargé n'est pas favorable à la validation. Notez, à ce propos, que la quotité d'heures travaillées n'apparaît plus être significative sur les chances de validation des candidats. Il s'agissait effectivement bien d'un effet employeur.

Par conséquent, les conditions d'exercice de l'activité, mises en exergue par le type d'employeur, apparaissent ici déterminantes. Les travailleurs de gré à gré, par exemple, sont confrontés à des interventions morcelées, nécessitant beaucoup de temps passé dans les

⁶⁴ Le groupement d'employeur permet de recruter des salariés et de mettre ces derniers à disposition du groupement. Cette méthode permet d'agrandir la taille et la visibilité des producteurs de services.

⁶⁵ Depuis le mois de mai 2008, les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DIRECCTE) référencent les organismes agréés. Les organismes y apparaissent automatiquement dans les résultats de recherche de l'annuaire et les conseillers du 3211 (numéro national d'information) les citent lorsqu'une personne cherche un service sur leur secteur géographique. Le référencement peut aussi être réalisé lorsque l'organisme devient producteur de services pour le compte d'une grande enseigne.

transports. Ces temps de coupures et de déplacements ne sont pas rémunérés. Malgré l'existence d'une convention collective depuis 1999, garantissant des droits aux salariés et définissant les obligations des employeurs, l'absence intrinsèque de collectif ne permet pas d'en vérifier la bonne application. Le rapport de force travailleur/employeur reste individuel (CERC, 2008). La solitude marque particulièrement ce mode d'emploi : la gestion des conflits et des situations critiques, la négociation du salaire, les accès à la formation. Il est peu fréquent d'observer un co-investissement dans la VAE dans les emplois de gré à gré. Les démarches y sont souvent volontairement tues, comme pour les entreprises (Labruyère, Quintero, Delanöé, 2009) : les candidats employés par une entreprise sont 13% à taire leur démarche, 18% chez les travailleurs de gré à gré, contre seulement 6% parmi les employés d'association. Dans ce contexte, il est pertinent de penser que l'ensemble de ces candidats rencontrent de nombreuses difficultés à mener à bien leur projet VAE.

Le mode d'emploi détermine les conditions d'emploi. Nous distinguons le gré à gré, les mandataires et les prestataires (CERC, 2008). Les associations et les entreprises peuvent être prestataires ou mandataires. Plus précisément, selon la modalité d'emploi, les structures ne sont pas soumises aux mêmes obligations de protections sociales et de gestion de la main d'œuvre. Contrairement au mode gré à gré et aux mandataires, le prestataire demeure l'employeur des intervenants. Ce mode offre théoriquement les meilleures conditions d'emploi (convention collective plus avantageuse, gestion des ressources humaines, réelle politique de formation, coût de transports intégrés, durée de travail supérieure, etc.). En mode mandataire, l'employeur reste le particulier. Dans ce cas, l'organisation joue seulement un rôle d'intermédiaire. Elle sélectionne les candidats et s'occupe de la gestion administrative du salarié. Ce mode d'emploi rencontre par conséquent les mêmes difficultés que l'emploi direct. Même si l'existence d'un collectif peut être un avantage pour rentrer en contact avec des employeurs et augmenter son volume d'heures de travail, ou encore dans la gestion des conflits avec un employeur, ce dernier a du mal à se considérer comme tel et en conséquence à répondre aux obligations qui lui incombent. De plus, la multiplicité des employeurs complexifie les initiatives de formation.

A l'origine de certaines réductions fiscales ou gages de qualité, l'agrément simple, l'agrément qualité⁶⁶ et l'autorisation d'exercice⁶⁷, délivrés aux organisations prestataires ou

⁶⁶ Délivrés par l'Agence Nationale des Services à la Personne, relayés le plus souvent sur l'ensemble du territoire par des cadres des Directions Départementales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

⁶⁷ Délivrée par le Conseil Général.

mandataires, modifient les opportunités de formation et de soutien dont bénéficient les travailleurs. Les cahiers des charges de ces différentes voies de labellisation, notamment en termes de conditions d'emploi et de formation, rétrécissent ou accentuent les opportunités des salariés. Sur l'ensemble des labels délivrés en 2007, les associations sont majoritaire (CERC, 2008). Il n'est donc pas étonnant d'observer que les candidats employés par une association disposent de chances plus importantes d'obtenir la certification visée.

Outre l'emploi direct, les autres modes d'emploi ne peuvent être distingués dans notre enquête. Néanmoins, l'intérêt d'expliquer leurs différences, ainsi que celles des politiques d'agrément, permet de saisir combien les conditions d'emploi et le rapport à l'employeur peuvent déterminer l'exercice de l'activité, les opportunités de formation et de soutien dont bénéficient les travailleurs. Il est cohérent de penser que ces logiques se répercutent sur les parcours VAE des candidats. En 2007, les entreprises sont proportionnellement plus nombreuses à être mandataires, contrairement aux associations qui sont elles principalement prestataires⁶⁸. Les associations se désinvestissent du statut de mandataire. Le nombre d'entreprises à adopter ce statut continue à augmenter, même si cette progression ralentit. Par conséquent, il semble cohérent que les salariés d'entreprises disposent de conditions moins favorables à la validation des acquis de l'expérience, que les associations.

La fonction publique (territoriale, hospitalière et d'Etat) est aussi traversée par des enjeux socio-économiques, qui accentuent les difficultés de ses travailleurs dans leur démarche VAE. L'ancienneté et le concours sont les deux vecteurs principaux de l'évolution professionnelle. Dans ce cadre, il est pertinent de penser que la motivation individuelle s'épuise plus facilement au cours du parcours VAE. L'obtention de la certification visée ouvrira l'accès au concours interne ou externe, mais ne se traduira pas directement par une mobilité ascendante.

Malgré une certaine urgence démographique et la nécessité d'organiser une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (Cieutat, Tenzer, 2000), la mise en oeuvre du dispositif VAE a été plus progressive dans la fonction publique, et particulièrement dans la fonction publique territoriale (FPT). Ce sont le grade et l'emploi qui traduisent les métiers de la FPT (un statut), le lien avec les certifications du RNCP a pu sembler plus complexe pour les candidats (Jacot, 2003). Certains métiers ne correspondent à aucune formation diplômante,

⁶⁸ Source : BIPE, données IRCEM et DARES ; Observatoire de l'emploi et de l'activité dans les services à la personne, Tableau de Bord, mars 2008.

tels que l'inspecteur de l'aide sociale à l'enfance ou encore le directeur d'établissement aux personnes âgées. Les services de gestion des ressources humaines des plus petites collectivités ne disposaient pas des moyens humains et matériels pour initier des démarches collectives ou soutenir ses agents dans leur démarche. De plus, le congé VAE pour les agents de la fonction publique n'a été instauré qu'en 2007 par la loi de modernisation de la fonction publique. Les syndicats de la fonction publique eux mêmes se sont concentrés sur les possibilités d'évolutions de carrières plutôt que sur la mise en œuvre de la VAE (CNFPT, 2009). Enfin, des disparités s'observent entre les agents de la fonction publique. Contrairement à la fonction publique hospitalière et d'Etat, la possibilité de faire valoir son droit individuel à la formation⁶⁹ (DIF), dans le cadre d'une démarche VAE, n'était pas encore ouverte aux agents de la fonction publique territoriale⁷⁰ lorsque l'enquête a été réalisée.

Par ailleurs, nombreuses communes ont été contraintes de solliciter leurs agents en vue d'obtenir une certification, sous peine de devoir fermer leur service à domicile et leurs crèches (CNFPT, 2009). Le nombre de certifiés influe en effet sur le mode de calcul par le département du financement accordé. Dans ce contexte, la voie de la VAE a pu représenter une alternative d'accès à une certification. Les certifications visées reflètent effectivement les grands enjeux auxquels doivent faire face certains métiers de la fonction publique. Cette tendance s'observe très bien dans notre enquête. Les agents de la fonction publique de notre enquête sont 22% à viser une certification relative à l'enfance et 28% un Diplôme d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS). De plus, le nombre important de personnel non qualifié, plus particulièrement dans le domaine du secteur sanitaire et social, et la faible proportion de main d'œuvre qualifiée disponible sur le marché du travail, ont pu inciter les collectivités à encourager leurs agents à obtenir une certification (CNFPT, 2009). C'est le cas pour le diplôme d'aide soignant où les titulaires certifiés ont tendance à s'orienter vers le privé. La tendance est confirmée par nos données puisque, au même titre que les salariés du privé (37%), les agents de la fonction publique sont 33% à viser un Diplôme d'aide soignante (DPAS), contre 10% parmi les salariés des associations. Il est probable que, dans un tel

⁶⁹ Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objectif de permettre à tout salarié de se constituer un crédit d'heures de formation de 20 heures par an, cumulable sur six ans dans la limite de 120 heures. Le DIF peut être sollicité pour suivre une action de VAE, dans les mêmes conditions que celles applicables à une demande de formation. Dès lors que la VAE est suivie dans le cadre du DIF, les coûts de la démarche VAE sont pris en charge par l'entreprise.

⁷⁰ C'est la loi 2007-293, relatif à la fonction publique territoriale, du 19 Février 2007, qui a ouvert la possibilité, aux agents de la fonction publique territoriale, de déployer son DIF dans le cadre d'une démarche VAE. Cette loi a permis de transposer, à la fonction publique territoriale, les innovations de la loi du 4 mai 2004, relatives à la formation tout au long de la vie

contexte, les sollicitations des agents à passer par la VAE aient été adressées plus largement, notamment vers des candidats insuffisamment prêts, au-delà des critères légaux, à entamer une telle démarche. En effet, confrontée à des problèmes de recrutement et des enjeux démographiques, la Fonction Publique avait déjà, comparativement aux entreprises privées, rendu moins sélectif les accès à la formation continue (Pérez, 2002, Cieutat, 2000), tout en répercutant des disparités de mêmes natures que celles observées dans les firmes.

En conclusion, le secteur des SAP et les types d'employeurs concernés mettent en exergue de nombreuses influences, expliquant les différences de parcours entre les candidats à la VAE : les conditions de travail, le mode d'emploi et d'évolution de carrière, les soutiens dont bénéficient les candidats, les politiques de formations des employeurs, les types d'activités exercées, etc. Plus encore, au regard d'une répartition marquée des certifications visées par type d'employeur, il semble cohérent de penser que ces dernières influent tout aussi sur les parcours VAE. Ces dernières sont à la fois le reflet de pratiques et de mises en œuvre différenciées selon les certificateurs, et l'explicitation des différences fondamentales existantes entre les certifications visées. Il convient désormais d'insérer la certification visée à notre modèle d'analyse.

Tableau 11 : Modèle 3.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 1⁷¹ -2LogL = 3222.492		Modèle 3 -2LogL= 3174.124	
	Estimation	<i>Erreur std</i>	Estimation	<i>Erreur std</i>
Constante	1.2107***	0.1277	1.4352***	0.1685
Facteurs de conversion individuels				
Caractéristiques individuelles				
1. De10à-de20ans	-0.2689***	0.1006	-0.2186**	0.1021
De20à+de30ans	-0.3748***	0.1307	-0.2700**	0.1344
2. Expérience principalement spécifique	-0.2663***	0.0945	-0.2772***	0.0982
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	-0.6438***	0.1757	-0.6180***	0.1800
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-	ns	-
Ouvriers	0.5602***	0.1858	0.7692***	0.1974
Quotité travaillée >50% et <=80%	0.2667**	0.1202	ns	-
<50%	ns	-	ns	-
CDD	ns	-	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-	ns	-
5.CAP-BEP	0.1881*	0.0990	0.1696*	0.0999
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6671**	0.2805	0.6717**	0.2825
Baccalauréat général	ns	-	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.7619**	0.3695	0.8449**	0.3723
6. Homme	-0.4487***	0.1592	-0.4473***	0.1613
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	-0.2586***	0.0882	-0.2250**	0.0897
8.Motivations individuelles				
N'est pas en recherche de reconnaissance			ns	-
Promotion			0.3288***	0.1065
Protection			-0.4360***	0.0971
Logique certification			ns	-
Reconversion			ns	-
Ressources, coûts, gains envisagés				
9. A bénéficié du congé vae	0.7630***	0.1373	0.7962***	0.1386
10. A participé partiellement aux frais	0.2310*	0.1140	0.2627**	0.1156
A participé entièrement aux frais	ns	-	0.1940*	0.1107
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.6320***	0.1242	0.5992***	0.1264

⁷¹ Nous choisissons de rappeler, à chaque fois, les effets obtenus avec le premier modèle (Chapitre 4), afin de pouvoir comparer les évolutions des effets, au fur et à mesure que nous ajoutons les facteurs de conversion.

Facteurs de conversion environnementaux et sociaux				
12. Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat).				-0.3910*** 0.1165
Entreprise privée				-0.5546*** 0.1349
Particuliers / Emploi direct				-0.3888** 0.1824
*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * :Significatif à 10% ; ns : non significatif				

¹ **Situation de référence :** Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle ne bénéficie pas du congé VAE, mais n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Le candidat souhaite plus de reconnaissance dans son métier. Son employeur est une association. Le candidat n'a pas bénéficié d'accompagnement, ni de soutien moral.

Section 2.3. Validation de l'expérience du candidat ou confirmation des pratiques institutionnelles.

Les pratiques institutionnelles participent, en tant que facteur de conversion environnementaux et sociaux, à la construction des structures de contraintes et d'opportunités des candidats.

L'insertion de la certification visée modifie les effets moyens jusqu'alors observés (Modèle 4, tableau 12 Modèle 4 p186). L'effet du type d'employeur devient considérablement moins significatif à son tour, comme nous le supposions précédemment, ainsi que la catégorie socioprofessionnelle. A contrario, l'influence du congé VAE, de la formation professionnelle et la détention d'une certification de l'enseignement supérieur voient leurs effets confortés. Par ailleurs, la quotité travaillée conforte l'importance du contenu de l'activité exercée. Nous pouvions jusqu'ici identifier un effet significatif de la ressource temps libre et de la bonne organisation du temps de travail, vis à vis de la validation. Nous faisons, d'autre part, l'hypothèse que l'activité devait cependant être suffisamment riche et soutenue pour permettre d'accumuler les compétences nécessaires à la validation. Cette hypothèse est confirmée : les candidats travaillant moins d'un mi-temps disposent de moins de chances de validation que les salariés travaillant à temps plein. Par ailleurs, le fait de travailler moins qu'un mi-temps indique la faiblesse de la rémunération perçue par le salarié. On peut par conséquent déceler ici un effet ressources. Mais, le plus intéressant semble que l'insertion de la certification visée dans notre modèle d'analyse gomme l'effet du nombre d'années d'expérience professionnelle, accumulées dans le domaine du secteur de la certification visée. En définitive, l'expérience professionnelle dissimulait en partie un effet de la certification visée.

Au-delà de l'uniformité apparente de la loi de 2002, relative à la création de la VAE, les certifications sont hétérogènes. Elles sont l'objet d'enjeux de contrôle social différents. Le fait que la certification visée réfère à une profession réglementée, par exemple, peut induire que le jury sera plu strict. Dans quelle mesure l'hétérogénéité des certifications visées influent sur la validation ?

Les pratiques différenciées des institutions certificatrices, le contenu des certifications et leurs métiers correspondants sont hétérogènes, induisant des différences de parcours VAE. Au regard des candidats visant un Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (DEAVS), les salariés visant un Diplôme Professionnel d'Aide Soignant (DPAS) disposent de chances moindres d'obtenir la certification visée.

Appartenant au secteur de la santé, le DPAS est obligatoire pour exercer le métier d'aide soignant. Le DEAVS n'est pas, quant à lui, exigé pour devenir auxiliaire de vie sociale. Appartenant au secteur social, cette dernière certification semble plus facile à obtenir. Pour des raisons évidentes de sécurité, mais aussi dans une logique de protection des métiers, le secteur des soins a tardé à accepter la VAE. Les partenaires sociaux craignent une dévalorisation des certifications concernées et envisagent une moindre efficacité de la certification comme barrière à l'entrée. Le DPAS n'a d'ailleurs été accessible par la VAE qu'en 2005 (arrêté du 25 janvier 2005), deux années après le DEAVS.

Dans le même ordre d'idée, à l'époque de notre enquête, les candidats, visant un DPAS par la voie de la VAE, devaient suivre un module de formation obligatoire de 70 heures⁷². Les candidats sont contraints de trouver un financement, en plus de celui de l'accompagnement, pour financer cette formation. Ce coût supplémentaire constitue un frein, voire une cause de renoncement, surtout lorsque le salarié n'est pas soutenu par son employeur. Depuis l'arrêté du 19 février 2010, ce module est facultatif. Contre l'avis du Haut comité des Professions Médicales, composé de l'ensemble des partenaires sociaux, c'est en force que le gouvernement a fait passer ce décret, arguant la nécessité d'une professionnalisation, notamment pour répondre aux besoins croissants de prise en charge des personnes hospitalisées, âgées et dépendantes. Etranger au principe même de VAE, ce module avait été déterminant dans l'acceptation de l'arrivée de la VAE dans le secteur de la santé, en 2005. Si certains syndicats ont lutté pour la suppression de ce module obligatoire, d'autres le

⁷² Depuis l'arrêté du 19 février 2010, ce module est facultatif. Mais cette évolution des textes ne concerne pas les candidats de notre enquête.

perçoivent comme une remise en cause d'un accord politique et la mise en place d'une VAE au rabais.

Par ailleurs, en 2005, le candidat devait avoir accumulé, sur les douze dernières années, au minimum cinq années d'activités, soient 7000 heures de travail (Equivalent Temps Plein). En 2006, cette condition légale s'abaissait à quatre ans, soient 5600 heures, puis jusqu'à trois années en 2007, soient 4200 heures. Même si ces exigences tendent à s'amoindrir et à se rapprocher de celles du DEAVS (3000 heures sur les dix dernières années), les conditions de recevabilité en vigueur durant l'enquête étaient plus exigeantes en ce qui concerne le DPAS.

Le DEAVS, quant à lui, est la première certification du travail social qui a été rendue accessible par la VAE. Cette voie représentait une opportunité de professionnalisation des intervenants au domicile des personnes fragiles, dépendantes ou en difficultés. C'est aussi le moyen de valoriser un métier socialement peu reconnu. Si cette certification n'est pas obligatoire pour exercer, elle est néanmoins très appréciée par les employeurs, soucieux de la qualité des prestations et des obtentions d'agréments. C'est pourquoi les salariés visant un DEAVS bénéficient d'un large soutien de la part de leur employeur. Ces derniers sont d'ailleurs plus souvent à l'origine des demandes (76%). Les demandes de DPAS sont moins largement initiées par les employeurs (60%). Si le DPAS a mis plus de temps à s'ouvrir à la VAE, à la fois dans les pratiques et dans les mentalités, le DEAVS a largement contribué au développement de la VAE pour les demandes de niveau V. Ces différents rythmes d'appropriation de la VAE tendent à se répercuter sur les parcours VAE.

Les secteurs d'activité de l'industrie et du commerce sont enclins aux mêmes problématiques de fidélisation et de professionnalisation de la main d'œuvre. Néanmoins, viser une certification du Ministère de l'Emploi, en dehors du champ sanitaire et sociale (AUTTIT), amoindrit les chances de validation. « Une partie de ces difficultés peut être imputée aux dispositions de l'arrêté du 25 novembre 2002 qui prévoyait un accès progressif au titre par capitalisation de CCP. Ceci impliquait une certaine lenteur des parcours, mais aussi des coûts élevés et des difficultés d'organisation pour les centres du fait de la multiplicité des plateaux techniques de validation à mettre en œuvre » (Dgefp, 2006, p4). Seuls 23% des candidats obtenaient la certification visée au bout de dix huit mois (Vilchien, Audigé, Debeaupuis, Segal, 2005), bien au-delà de la moyenne nationale (habituellement, toutes certifications confondues, une démarche VAE se déroule entre six et douze mois). A ces difficultés se rajoute le nombre élevé de CCP. C'est pourquoi, l'une des premières

modifications concernant la procédure VAE, relative aux titres du Ministère de l'Emploi, visait à limiter à quatre le nombre de CCP par titre (Dgefp, 2006 ; Vilchien, Audigé, Debeaupuis, Segal, 2005). Cette évolution pointait prioritairement les titres les plus demandés en formation, mais rarement présents en VAE (Vilchien, Audigé, Debeaupuis, Segal, 2005) : maçons et agent d'entretien du bâtiment (sept CCP), agent de restauration et cuisinier (cinq CCP). Le titre d'Assistante de Vie du Ministère de l'Emploi, quant à lui, comportait déjà quatre CCP en 2003 (Vilchien, Audigé, Debeaupuis, Segal, 2005).

Depuis 2006 (arrêté du 9 mars 2006), l'objectif a été de rendre possible la validation de plusieurs CCP durant la même session (Vilchien, Audigé, Debeaupuis, Segal, 2005). Jusqu'en 2005, les titres du Ministère de l'Emploi étaient obtenus par capitalisation progressive des CCP et la démarche VAE s'achevait par un passage devant un jury. Dorénavant, le candidat est évalué, en situation réelle (ou reconstituée) comme cela pouvait être le cas auparavant, mais cette fois afin de valider l'ensemble des compétences « cœur de métier » et du titre. Le passage devant le jury est donc plus direct. C'est en s'appuyant sur les résultats de cette mise en situation et, désormais, sur le contenu du dossier de synthèse professionnelle, que le jury se prononce. Avec la mise en place de cette nouvelle procédure, les délais ont considérablement diminué, limitant les risques de défections des candidats. En conséquence, les titres validés ne cessent de croître (15% d'augmentation en 2007 par rapport à 2006 ; Bonaïti, 2009 ; Beque, 2010).

Les orientations adoptées en amont du dispositif, les accords négociés avec les partenaires sociaux, les stratégies de ces derniers, les procédures pensées par les certificateurs et les exigences intrinsèques à chaque métier, impliquent une mise en œuvre hétérogène du dispositif et influent considérablement sur les parcours individuels de VAE. Les certifications visées par les candidats mettent en exergue ces disparités d'applications et le caractère formel du droit à la VAE. Sa mise en œuvre dépend fortement des facteurs de conversions individuels, sociaux et environnementaux dont dispose le candidat.

Tableau 12 :Modèle 4.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 1 -2LogL = 3222.492		Modèle 4 -2LogL= 3111.161	
	Estimation	Erreur std	Estimation	Erreur std
Constante	1.2107***	0.1277	1.5290***	0.1731
Facteurs de conversion individuels				
Caractéristiques individuelles				
1. De10à-de20ans	-0.2689***	0.1006	ns	-
De20à+de30ans	-0.3748***	0.1307	ns	-
2. Expérience principalement spécifique	-0.2663***	0.0945	-0.2349**	0.0998
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	-0.6438***	0.1757	-0.6127***	0.1818
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-	ns	-
Ouvriers	0. 5602***	0.1858	0. 4290*	0.2444
Quotité travaillée >50% et <=80%	0.2667**	0.1202	ns	-
<50%	ns	-	-0.3496**	0.1458
CDD	ns	-	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-	ns	-
5.CAP-BEP	0.1881*	0.0990	ns	-
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6671**	0.2805	0.6650**	0.2849
Baccalauréat général	ns	-	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.7619**	0.3695	0.9764***	0.3767
6. Homme	-0.4487***	0.1592	-0.4091**	0.1751
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	-0.2586***	0.0882	-0.2660***	0.0918
8.Motivations individuelles				
N'est pas en recherche de reconnaissance			ns	-
Promotion			0.3414***	0.1077
Protection			-0.4006***	0.0984
Logique certification			ns	-
Reconversion			ns	-
Ressources, coûts, gains envisagés				
9. A bénéficié du congé vae	0.7630***	0.1373	0.9407***	0.1417
10. A participé partiellement aux frais	0.2310*	0.1140	0.2632**	0.1180
A participé entièrement aux frais	ns	-	ns	-
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.6320***	0.1242	0.6145***	0.1264

Facteurs de conversion environnementaux et sociaux				
12. Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat). Entreprise privée Particuliers / Emploi direct			ns	-
			ns	-
			-0.4027**	0.1897
13. ADENAT ⁷³ ADV ATENAT AUTTIT DPAS			ns	-
			ns	-
			ns	-
			-0.8544***	0.2994
			-0.9492***	0.1451
*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * : Significatif à 10% ; ns : non significatif				

Situation de référence : Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle ne bénéficie pas du congé VAE, mais n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Le candidat souhaite plus de reconnaissance dans son métier. Son employeur est une association. Il vise un DEAVS.

Section 2.4. L'accompagnement, un espace symptomatique de médiation et de traduction de l'expérience.

L'accompagnement représente lui aussi un proxy des pratiques au sein du dispositif VAE (Tableau 13, Modèle 5, p191). La qualité de l'accompagnement, le contenu des prestations d'accompagnements et leurs organisations temporelles sont très diverses en fonction des structures qui le proposent (Mayen, Chakroun, 2009). L'efficacité de l'accompagnement en terme de validation et de développement dépend de l'institution qui la délivre et différencie alors les parcours. Viser une certification du Ministère de l'Emploi, hors champ sanitaire et social, tend effectivement à perdre légèrement de sa force explicative. Toutefois, l'élaboration d'une Charte nationale de l'accompagnement, signée en 2005 entre les principaux ministères certificateurs, démontre la volonté d'harmonisation des pratiques. Cette charte a pour objectif de garantir la qualité des prestations offertes et de construire une conception commune de l'accompagnement, de ses critères de déontologie et de qualité. Des accords régionaux entre les régions et les partenaires sociaux voient également le jour afin de compléter cette charte nationale.

⁷³ DEAVS : Diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Vie Sociale (Ministère Santé) ; DPAS : Diplôme professionnel d'Aide Soignante (Ministère Santé) ; ADENAT : Certifications relatives aux métiers de l'aide à la personne de l'Education Nationale (CAP petite enfance, mention complémentaire aide à domicile ; BEP carrières sanitaires et sociales) ; ATENAT : Autres certifications de l'Education Nationale, ADV : Titre professionnel d'Assistante de Vie, AUTTIT : Autres titres du Ministère de l'Emploi.

L'accompagnement est potentiellement présent à différents instants de la démarche VAE : en amont de la recevabilité, durant la démarche d'explicitation de l'expérience et en amont de la validation du jury, en cas de non validation ou de validation partielle. Notre intérêt porte sur l'accompagnement en cours de démarche : 46% des candidats en ont bénéficié.

Cette aide permet au candidat d'explicitier, de mettre en lien son expérience avec le référentiel de la certification visée et à rédiger son dossier VAE. Il permet de faciliter la prise de connaissance du référentiel de la certification visée, à faire le tri et l'analyse des documents qu'il doit mobiliser, qu'il s'agisse d'un curriculum vitae ou des guides VAE distribués.

« L'expérience n'est pas une substance toute prête à être exprimée dans les formes évidentes des pratiques documentées » (Mayen, 2009, p105). Le candidat doit se concentrer sur ses expériences passées : « prendre l'expérience comme un objet d'activité » (Mayen, 2009). Il doit se les remémorer, les trier, les hiérarchiser, les organiser, les approfondir et les traduire, avec les mots adéquats, selon les attentes, et mobiliser un langage institutionnellement situé en tenant compte de ceux à qui il s'adresse (l'accompagnateur, le jury).

Le candidat prend conscience et développe un discours sur ses activités passées. « C'est grâce à la combinaison de la médiation des traces –de l'activité passée- et de l'accompagnateur que le candidat procède à un retour réflexif sur ce qui s'est passé », parvient à mettre en lien ses expériences et à les analyser (Chakroun, 2010, p10). Le succès d'une démarche VAE repose donc sur l'aide que le candidat reçoit au cours de ce travail d'explicitation (aide au tri et à l'interprétation efficiente de l'expérience), mais aussi de la qualité des médiations, qui sont censées lui permettre de faire remonter l'information pertinente et lui donner sens. Cette dernière dépend de l'activité des candidats, des ressources conceptuelles et pragmatiques dont il dispose au cours de ses expériences.

Par conséquent, le candidat reste le spécialiste de son expérience (Chakroun, 2010). L'accompagnateur donne au candidat les clés de lecture du dispositif et la manière de raisonner correspondante pour l'aider à construire le dossier VAE. C'est au candidat d'apprendre à faire ce travail inédit, avec l'aide de son accompagnateur. Il doit apprendre « à voir et à faire l'expérience de son expérience » (Chakroun, 2009), en mobilisant un vocabulaire reconnu par le jury qui évaluera son dossier (Lainé, 2005).

En résumé, l'aide rédactionnelle ne doit pas se substituer au travail que doit réaliser lui-même le candidat, mais l'accompagnateur permet d'aider le candidat à repérer les expériences les plus pertinentes, au regard de la certification visée, à formaliser les compétences correspondantes et à faire le lien avec le référentiel de la certification visée (Bureau, Combres, Grimault, Labruyère, Lochard, Tuchsirer, 2008). Les prestations d'accompagnement permettent également de préparer l'entretien avec le jury et éventuellement la mise en situation professionnelle, rendant plus facile le travail de démonstration devant le jury. Ainsi, bénéficier d'un accompagnement permet d'amoindrir la complexité du travail à réaliser (Mayen, Chakroun, 2009) et est déterminant dans l'issue du parcours (Mayen, Pin, 2010).

L'accompagnement est également un soutien moral durant la démarche VAE. En bénéficier permet de se (re)mobiliser. Cela permet de croire à son projet, de prendre du recul et de reprendre confiance en ses capacités lorsque les incertitudes grandissent. Nous avons pu observer jusqu'ici que le sentiment d'auto-efficacité est un élément déterminant de la motivation individuelle. L'accompagnement permettrait de (re)motiver l'individu lorsque ce dernier se décourage. Il permet de rythmer la démarche et de la raccourcir, de limiter les découragements. L'accompagnement révèle le caractère fondamentalement personnel qui caractérise une démarche VAE. Insérer les prestations d'accompagnements dans notre modèle d'analyse accentue ainsi le pouvoir explicatif de la participation individuelle aux coûts d'une telle démarche.

Il est donc logique d'observer que le fait de bénéficier d'un soutien moral informel au cours de sa démarche (en dehors des prestations d'accompagnement encadrées par un organisme spécialisé) améliore les chances d'obtenir une certification. Les candidats sont 60% à avoir pu compter sur une telle aide.

L'insertion d'un soutien moral, qu'il s'agisse de prestations organisées ou de l'entourage personnel du candidat, modifie l'effets moyens jusqu'ici observés. Les différenciations de genre n'apparaissent plus. Il en est de même pour la participation passée à une formation professionnelle continue. Les différences observées étant donc imputables au soutien dont bénéficie ou pas le candidat. La participation financière quant à elle devient d'autant plus significative.

La démarche de l'individu et son implication sont fortement marquées par l'accompagnement et le soutien des tiers. La présence des autres, qu'il s'agisse de l'accompagnateur ou de l'entourage professionnel et personnel, semble être un élément déterminant. Interrogeons désormais plus précisément la place de l'employeur. Le droit à al VAE reste donc une opportunité formelle. Sa mise en œuvre dépend fortement des facteurs de conversion dont dispose le candidat.

Tableau 13 : Modèle 5.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 1 -2LogL = 3222.492		Modèle 5 -2LogL= 2954.247	
	Estimation	<i>Erreur std</i>	Estimation	<i>Erreur std</i>
Constante	1.2107***	0.1277	0.6761***	0.1895
Facteurs de conversion individuels				
Caractéristiques individuelles				
1. De10à-de20ans	-0.2689***	0.1006	ns	-
De20à+de30ans	-0.3748***	0.1307	ns	-
2. Expérience principalement spécifique	-0.2663***	0.0945	-0.2460**	0.1027
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	-0.6438***	0.1757	-0.5454***	0.1885
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-	ns	-
Ouvriers	0.5602***	0.1858	0.4630*	0.2512
Quotité travaillée >50% et <=80%	0.2667**	0.1202	ns	-
<50%	ns	-	-0.3637**	0.1536
CDD	ns	-	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-	ns	-
5.CAP-BEP	0.1881*	0.0990	0.1764*	0.1043
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6671**	0.2805	0.7202**	0.2915
Baccalauréat général	ns	-	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.7619**	0.3695	0.9563**	0.3883
6. Homme	-0.4487***	0.1592	ns	-
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	-0.2586***	0.0882	ns	-
8.Motivations individuelles				
N'est pas en recherche de reconnaissance			ns	-
Promotion			0.2816**	0.1113
Protection			-0.3921***	0.1018
Logique certification			ns	-
Reconversion			ns	-
Ressources, coûts, gains envisagés				
9. A bénéficié du congé vae	0.7630***	0.1373	0.7856***	0.1459
10. A participé partiellement aux frais	0.2310*	0.1140	0.2596**	0.1212
A participé entièrement aux frais	ns	-	0.3101***	0.1193
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.6320***	0.1242	0.5074***	0.1316

Facteurs de conversion environnementaux et sociaux					
12. Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat).				ns	-
Entreprise privée				ns	-
Particuliers / Emploi direct				-0.3706**	0.1950
13. ADENAT				ns	-
ADV				ns	-
ATENAT				ns	-
AUTTIT				-0.7754**	0.3097
DPAS				-0.8470***	0.1491
14. A bénéficié d'un accompagnement				0.8406***	0.1014
15. A bénéficié d'un soutien moral				0.7495***	0.0928
*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * :Significatif à 10% ; ns : non significatif					

Situation de référence : Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle ne bénéficie pas du congé VAE, et n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Le candidat souhaite plus de reconnaissance dans son métier. Son employeur est une association. Il vise un DEAVS. Le candidat n'a pas bénéficié de prestations d'accompagnement, ni de soutien moral.

Section 2.5. *L'employeur, un facteur de conversion favorable à la mise en oeuvre du droit à la VAE.*

Les candidats sont 60% à exprimer que leur démarche VAE a été initiée par l'employeur ou la hiérarchie, soit directement, ou lors de discussions, de réunions ou d'un entretien professionnel. Nous ne savons pas s'il s'agit de démarches collectives d'entreprise ou individuelles. Mais lorsque la démarche est à l'initiative de l'employeur, même dans l'exercice individuel du droit à la VAE, le projet se subordonne très souvent aux besoins de l'entreprise (Grimault, Quintero, Tuchsirer, 2008), notamment dans le choix de la certification visée. Plusieurs cas émergent des pratiques. D'une aide à la reconversion, à la mobilité inter-branche vers une démarche de sécurisation des parcours, de la valorisation de métiers peu reconnus à la gestion préventive de l'emploi, le dispositif VAE présuppose des avantages futurs qui bénéficieront tant aux salariés qu'à l'entreprise. Le dispositif réfère par conséquent au concept de co-investissement selon lequel l'entreprise et son salarié fournissent volontairement des efforts mutuels, en présupposant des bénéfices partagés. Dans le cadre de la VAE, l'entreprise pourvoit ainsi un soutien organisationnel et financier, et amoindrit les difficultés rencontrées au cours d'une telle démarche et facilite l'obtention de la certification visée (Tableau 14 Modèle 6, p194 ; Grimault, Quintero, Tuchsirer, 2008 ; Labruyère, Quintero, Delanöe, 2009) : acquisition et tri de l'information, choix de la certification,

accompagnement, orientations en cas de validation partielle, etc. Néanmoins, l'investissement personnel du candidat demeure un facteur fondamental de réussite.

Lorsque la démarche n'a pas été initiée par l'employeur ou la hiérarchie, c'est qu'elle l'a été sous les conseils de leur entourage personnel, par choix personnel uniquement, sous les conseils de collègues ou des organismes de formations et de placements. Ces candidats sont 33% à avoir informé leur employeur de leur démarche et 7% à l'avoir tue. Ceci est plus souvent le cas dans le secteur du commerce et de l'industrie : les candidats issus de ce secteur sont 24% à taire leur démarche contre 6% dans le champ sanitaire et social, par exemple. Leurs chances d'obtenir la certification visée sont moindres par rapport au cas où l'employeur est à l'origine de la démarche (situation de référence). Aucune différence significative semble apparaître entre le cas où l'employeur est à l'origine de la démarche et lorsqu'il ne l'est pas mais a néanmoins été informé par son salarié. C'est donc bien le fait d'exclure l'employeur de sa démarche qui semble défavorable et non l'origine de la démarche.

Ce positionnement de la part des candidats révèle très souvent une peur de l'échec. Ne pas obtenir la validation de son expérience professionnelle est difficile à assumer ensuite face à son employeur et ses collègues (Labruyère, Quintero, Delanöe, 2009). Par ailleurs, le fait de taire sa démarche peut être à l'origine d'un projet de mobilité. L'employeur pourrait décourager son salarié. La peur du licenciement est également évoquée.

Tableau 14 : Modèle 6.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 1 -2LogL = 3222.492		Modèle 6 -2LogL= 2948.064	
	Estimation	<i>Erreur std</i>	Estimation	<i>Erreur std</i>
Constante	1.2107***	0.1277	0.6976***	0.1907
Facteurs de conversion individuels				
Caractéristiques individuelles				
1. De10à-de20ans	-0.2689***	0.1006	ns	-
De20à+de30ans	-0.3748***	0.1307	ns	-
2. Expérience principalement spécifique	-0.2663***	0.0945	-0.2549**	0.1030
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	-0.6438***	0.1757	-0.5277***	0.1891
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-	ns	-
Ouvriers	0.5602***	0.1858	0.4299*	0.2529
Quotité travaillée >50% et <=80%	0.2667**	0.1202	ns	-
<50%	ns	-	-0.3677**	0.1539
CDD	ns	-	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-	ns	-
5.CAP-BEP	0.1881*	0.0990	0.1825*	0.1045
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6671**	0.2805	0.7230**	0.2919
Baccalauréat général	ns	-	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.7619**	0.3695	0.9777**	0.3896
6. Homme	-0.4487***	0.1592	ns	-
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	-0.2586***	0.0882	ns	-
8.Motivations individuelles			ns	-
N'est pas en recherche de reconnaissance			0.2859**	0.1115
Promotion			-0.3754***	0.1023
Protection			ns	-
Logique certification			ns	-
Reconversion			ns	-
Ressources, coûts, gains envisagés				
9. A bénéficié du congé vae	0.7630***	0.1373	0.7663***	0.1460
10. A participé partiellement aux frais	0.2310*	0.1140	0.2725**	0.1219
A participé entièrement aux frais	ns	-	0.3671***	0.1238
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.6320***	0.1242	0.4741***	0.1322

Facteurs de conversion environnementaux et sociaux				
12. Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat). Entreprise privée Particuliers / Emploi direct			ns	-
			ns	-
			-0.3305*	0.1967
13.ADENAT ADV ATENAT AUTTIT DPAS			ns	-
			ns	-
			ns	-
			-0.7190**	0.3120
			-0.8432***	0.1501
14.A bénéficié d'un accompagnement			0.8270***	0.1017
15.A bénéficié d'un soutien moral			0.7343***	0.0932
16.Le candidat a informé son employeur, mais ce dernier n'est pas à l'origine de la démarche Le candidat n'a pas informé son employeur			ns	-
			-0.4339***	0.1649
*** : Significatif à 1% ; ** : Significatif à 5% ; * :Significatif à 10% ; ns : non significatif				

Situation de référence : Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle ne bénéficie pas du congé VAE, et n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Le candidat souhaite plus de reconnaissance dans son métier. Son employeur est une association. Il vise un DEAVS. Le candidat n'a pas bénéficié de prestations d'accompagnement, ni de soutien moral. L'employeur est à l'origine de la démarche VAE.

La capacité de parcours VAE, c'est à dire la liberté réelle des candidats à la VAE, relève d'un véritable ensemble expérientiel, dans lequel les ressources, les droits et les facteurs de conversion individuel, sociaux et environnementaux interagissent. Nous avons effectivement observé, dans cette première section, l'effet moyen des principaux vecteurs de différenciations des parcours : la motivation individuelle, le type d'employeur, l'accompagnement et le soutien moral en général et le type de certification visée. Néanmoins, l'observation d'un effet moyen dissimule nombreuses hétérogénéités individuelles. De plus, il est pertinent de penser que des interactions existent entre les différents facteurs de conversion environnements, sociaux, individuels et les ressources. Ces interactions ne sont pas visibles non plus à la lecture d'effets moyens. Il convient désormais d'affiner notre compréhension des structures de contraintes et d'avantages que rencontrent les candidats au sein du dispositif VAE.

Section 3. Effets croisés sur la capacité de parcours

Le rendement moyen des ressources est hétérogène selon les facteurs de conversion environnementaux, sociaux et individuels dont dispose le candidat. Il convient désormais d'observer dans quelle mesure les ressources et les facteurs de conversion observés ci-avant interagissent entre eux et forment une structure de contraintes et d'opportunités, définissant les marges de manœuvre dont disposent les individus dans la mise en œuvre de leurs ressources (Klein, Le Clainche, 2007). Pour cela nous construisons un modèle logistique, permettant de mettre en exergue les effets croisés existants entre les ressources et les facteurs de conversion :

$$y_i = \alpha + \beta_1 z_i + \beta_2 r_i + \beta_3 s_i + \beta_4(r_i \times z_i) + \varepsilon_i$$

Nous mesurons l'effet croisé (β_4) d'une ressource avec un facteur de conversion individuel, social ou environnemental, l'effet croisé des facteurs de conversion entre eux, ou des ressources entre elles, au regard des résultats observés jusqu'ici : $\beta_4(r_i \times z_i)$ ou $\beta_4(r_i \times s_i)$ ou $\beta_4(z_i \times s_i)$ ou $\beta_4(z_i \times z_i)$ ou $\beta_4(s_i \times s_i)$ ou $\beta_4(r_i \times r_i)$. Nous obtenons l'effet brut (l'effet net moyen) de la ressource et du facteur de conversion combinés, et l'effet additionnel (effet

hybride) provoqué par leur association. Nous sommes ainsi en mesure d'observer si leurs combinaisons permettent de minimiser ou d'accentuer leurs effets négatifs ou positifs. L'objectif est de démontrer l'existence de structures de contraintes et d'opportunités influant sur la capacité de parcours.

Notons que les combinaisons possibles sont exponentielles. De nombreux croisements ont été étudiés, mais seuls les plus significatifs sont présentés dans cette thèse. Par ailleurs, dans un souci d'interprétation et d'action publique, un focus est plus particulièrement réalisé sur le dispositif d'accompagnement et le congé VAE, facteurs déterminants quant à l'obtention de la certification visée. L'objectif est d'estimer l'effet supplémentaire qu'ils stimulent lorsqu'ils sont croisés avec les ressources détenues par le candidat, ou d'autres facteurs de conversion. Plus précisément, le candidat peut soit bénéficier de telles mesures, soit en être privé. Il y a du sens à envisager la réalité si nous observons un effet supplémentaire positif lorsque nous croisons l'accompagnement et l'expérience. Cela signifie que l'accompagnement permet de mieux valoriser l'expérience. Un effet compensatoire est par conséquent envisageable pour pallier aux difficultés rencontrées. Nous soutenons le même postulat en ce qui concerne le soutien moral, la participation financière du candidat ou les motivations individuelles, proxy du pouvoir d'action du candidat sur le marché du travail. A contrario, nous ne pouvons agir sur le genre, le parcours professionnel ou bien encore la catégorie socioprofessionnelle du candidat. Que dire d'une effet positif supplémentaire observé lorsque l'on croise le genre et le parcours professionnel. Croiser ce type de caractéristiques entre elles permet peu d'interprétations possibles dans le cadre de la VAE, et conforte par ailleurs les effets moyens observés jusqu'ici (Modèle 6). Il y n'a donc que peu d'intérêt à les mobiliser. Enfin, dans un souci de simplicité de lecture et de démonstration, nous présentons les effets des variables croisées seulement et non la totalité de chaque modèle. Les effets des autres variables n'évoluent pas et restent semblables au modèle 6 (Tableau 14 Modèle 6, p194).

En conséquence, nous présentons, dans un premier temps, dans quelle mesure l'utilisation efficace du congé VAE et des prestations d'accompagnement dépend des années d'expérience (Section 3.1). Par ailleurs, bénéficier à la fois de ces deux formes de soutien tend à créer une dynamique cumulative favorable à la validation (Section 3.2). Enfin, nous démontrons dans quelle mesure ils permettent d'atténuer des inégalités déjà existantes (Section 3.3).

Section 3.1. De l'invisibilité à l'impact différencié des années d'expérience : une mise en œuvre plus efficace des dispositifs de soutien avec les années d'expériences.

Confrontée aux facteurs de conversion (Modèle 6), l'expérience dans le domaine d'activité de la certification visée, objet du dispositif VAE, n'apparaît pas significative lorsqu'elle est exprimée en nombre d'années (pour rappel, il s'agit du nombre d'années d'activités dans le domaine de la certification visée). Il est néanmoins difficile de penser que le nombre d'années d'expérience n'a aucun impact sur le niveau des compétences et des connaissances, quelque soit le candidat concerné.

Lorsque nous croisons le nombre d'années d'expérience détenues avec les facteurs de conversion et les ressources que rencontre le candidat, de nouveaux effets apparaissent. Nous croisons dans un premier temps l'effet de l'accompagnement et de l'expérience (Tableau 15 Modèle 7 p198).

Tableau 15 : Modèle 7.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés	Modèle 7- 2LogL=2905.540	
	Estimation	Erreur std
Constante	1.1545***	0.3173
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
De10à-de20ans	ns	-
De20à+de30ans	ns	-
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un accompagnement	0.7585***	0.1616
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
Accompagnement + expérience de10à-de20ans	0.6808***	0.1602
Accompagnement +expérience de20à+de30ans	0.7869***	0.2160

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

L'ampleur de l'effet de l'accompagnement, observé pour le candidat référent, disposant d'un expérience de trois à moins de dix années d'expérience, tend à diminuer entre son effet net moyen (modèle 7) et son effet moyen brut (modèle 6).: un effet additionnel positif,

invisible jusque là, a effectivement été isolé lorsque l'accompagnement est combiné à une expérience de dix à moins de vingt ans et de vingt à plus de trente ans. Ces deux effets positifs tendaient à surestimer l'effet moyen brut de l'accompagnement dans le modèle 6.

En conséquence, l'accompagnement influe sur la probabilité de validation de tous les candidats, mais il semble d'autant plus efficace lorsque les années d'expérience du candidat s'accroissent. Facteur de motivation, il permet de développer le sentiment d'auto efficacité des candidats. L'accompagnement permet plus particulièrement de faire sens entre les différentes expériences et facilite leurs explicitations. Dans ce contexte, plus le candidat accompagné dispose de matière à travailler au cours de sa démarche, plus ses chances de validation augmentent. Cet effet de l'accompagnement, différencié selon l'expérience, n'était pas visible auparavant. Dans notre premier modèle (Modèle1), les années d'expériences tendaient, à l'inverse, à amoindrir les chances de validation. Nous avons alors confirmé l'hypothèse de l'obsolescence de l'expérience, conformément aux théories du Capital Humain et du Signal. Ce modèle 7 démontre par conséquent que le nombre d'années d'expérience est certes déterminant, mais qu'il s'agit surtout d'une question de contenu de l'expérience, que l'accompagnement permet de mieux valoriser.

La même observation est réalisée à propos du congé VAE (Modèle 8, tableau 16, 200p). Plus le nombre d'années d'expérience augmente, plus l'efficacité du congé VAE s'accroît. L'effet moyen de ce dernier était effectivement surestimé, dans le modèle7, du fait de ces deux effets croisés additionnels positifs, observés dans le modèle 8. Plus le candidat dispose d'années d'expérience, plus il semble déployer son congé VAE avec efficacité. Outre un discernement plus prononcé quant à l'intérêt d'un tel outil chez les plus expérimentés, ces candidats ont un grand intérêt à faire reconnaître leur expérience par l'obtention d'une certification. Les perspectives de changements d'emploi s'amenuisent en effet avec l'âge et ces candidats sont les plus menacés par les évolutions du marché du travail. Ce sont certainement les candidats les plus attachés à l'actualisation de leur qualification, au regard de leur expérience.

Tableau 16 : Modèle 8.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés	Modèle 8- 2LogL=2944.627	
	Estimation	Erreur std
Constante	0.7284***	0.1924
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
De10à-de20ans	ns	-
De20à+de30ans	ns	-
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un congé VAE	0.5026**	0.2443
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
Congé VAE + expérience de10à-de20ans	0.5781**	0.2249
Congé VAE +expérience de20à+de30ans	0.9840***	0.2984

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

Le dispositif VAE soulève en définitive la question de la traduction de contenu des années d'expérience, remettant en cause l'hypothèse de rentabilité décroissante de l'expérience, évoquée par les théories du Capital Humain et du Signal. Plus les années d'expérience s'accumulaient, plus les chances de validation s'amoindrissaient (Modèle1). Ici, nous observons l'inverse. L'efficacité de mise en œuvre du congé VAE est, elle aussi, différenciée selon les années d'expérience. Selon leur expérience, les candidats ne disposent donc pas des mêmes capacités d'utilisation des outils qu'ils ont potentiellement à leur disposition. La raison qui pousse le candidat à obtenir une certification, afin de faire reconnaître son expérience, est à nouveau mise en exergue ici.

Section 3.3. Dynamiques cumulatives des opportunités au sein du dispositif.

Disposer d'un accompagnement ou d'un congé VAE soutient les chances de validation du candidat. Nous supposons par conséquent que le fait de cumuler ces deux opportunités accentue d'autant plus la probabilité d'obtention de la certification visée. Un effet additionnel est effectivement observable lorsque les deux dispositifs sont combinés (Modèle 9, tableau 17, p201), étendant leurs efficacités mutuelles.

Tableau 17 :Modèle 9.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon	Modèle 9- 2LogL=2946.794	
	Estimation	Erreur std
n = 3064 salariés		
Constante	0.6793***	0.1914
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un accompagnement ⁷⁴	0.8729***	0.1100
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un congé VAE ⁹	0.9108***	0.1970
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
Accompagnement + congé VAE	1.4619***	0.2023

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

La participation financière du candidat, proxy de l'investissement personnel du candidat et de sa motivation, a été identifiée comme une ressource fondamentale dans le premier modèle (Modèle 1). Le candidat avait plus de chances d'obtenir la certification visée lorsqu'il participait aux coûts engagés par sa démarche. Le fait de bénéficier d'un congé VAE, tout en participant aux frais que ce dernier n'encadre pas, révèle un effet additionnel positif significatif (Modèle 10, tableau 18 p202). Si le fait de participer financièrement éprouve favorablement la motivation et l'investissement personnel du candidat, l'obtention d'un congé VAE, minimisant la perte de salaire occasionnée par la démarche, est tout aussi favorable. La responsabilité d'une telle démarche doit ainsi être assumée par l'ensemble l'employeur et l'Opcaif, notamment du point de vue de l'information. Parmi les candidats n'ayant pas déposé de dossier de demande de congé VAE (77% de l'ensemble des candidats), près de 50% ne connaissaient pas l'existence de ce dispositif. Il est par conséquent primordial de pouvoir améliorer les processus d'informations en vigueur.

La même observation est réalisée quant à la combinaison de la participation financière et de l'accompagnement (Modèle 11, tableau 19 p203). L'articulation de ce coût et de ce facteur

⁷⁴ Ici, les effets nets moyens sont plus élevés que les effets moyens du modèle 6, malgré un effet additionnel positif. Nous nous confrontons ici à la difficulté d'interprétation d'un modèle non linéaire (Logits). Par ailleurs, nous observons que les écarts types de ces deux effets nets moyens augmentent légèrement, le sous groupe observé est par conséquent plus hétérogène que dans le modèle 6. Le sous échantillon auquel s'applique cet effet net moyen a évolué depuis l'effet moyen observé dans le modèle 6. L'essentiel est d'observer que la significativité de ces variables est toujours aussi forte.

de conversion fait apparaître un effet supplémentaire positif, accentuant l'effet net moyen de chacune de ces deux variables. Cette observation soulève cette fois la question de la prise de responsabilité des institutions certificatrices, des organismes agréés et des employeurs, quant aux systèmes d'informations relatifs à l'accompagnement. Près de 35% des candidats qui n'ont pas bénéficié d'un accompagnement parce qu'ils n'avaient pas été informé de cette possibilité.

Mais au-delà de ces observations, c'est l'articulation des ces différentes responsabilités qui doit être prônée :

- La responsabilité individuelle par le biais d'une participation financière.
- La responsabilité des employeurs, des Opacif quant au déploiement du congé VAE.
- La responsabilité des employeurs, des organisations certificatrices et de organismes agréés quant aux prestations d'accompagnement.

C'est bien l'association de ces différentes responsabilités qui permettent d'accentuer à la fois l'efficacité de l'accompagnement, du congé et de la participation financière. Le cumul de ces trois variables laisse effectivement entrevoir une dynamique cumulative favorable à la validation, au-delà des effets brut moyen de chacune d'entre elles.

Tableau 18 : Modèle 10.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon	Modèle 10 2LogL=2940.340	
	Estimation	Erreur std
n = 3064 salariés		
Constante	0.6688***	0.1910
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
A participé partiellement aux frais	0.3243**	0.1311
A participé entièrement aux frais	0.4600***	0.1284
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un congé VAE	0.9958***	0.1850
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
A participé partiellement aux frais + Congé VAE	0.9622***	0.2833
A participé entièrement aux frais + Congé VAE	ns	-

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

Tableau 19 : Modèle 11.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon	Modèle 11- 2LogL=2930.803	
	Estimation	Erreur std
n = 3064 salariés		
Constante	0.5554***	0.1934
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
A participé partiellement aux frais	0.5774***	0.1578
A participé entièrement aux frais	0.6056***	0.1397
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un accompagnement	1.1835***	0.1359
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
A participé partiellement aux frais + Accompagnement	0.9855***	0.1724
A participé entièrement aux frais + Accompagnement	0.8932***	0.2103

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

Cet effet cumulatif,, observé par le croisement de variables significativement positives, corrobore l'existence de structures de contraintes et d'opportunités influant sur la capacité de parcours des candidats. La récurrence d'opportunités est également visible lorsque nous combinons l'effet de l'accompagnement, ou du congé VAE, avec l'anticipation d'une promotion salariale. Un effet additionnel positif est observable dans les deux cas (Modèles 12 et 13, tableaux 20 et 21, p204). Le candidat est effectivement plus motivé lorsque ce dernier anticipe une promotion salariale à l'issue de sa démarche ; mais il apparaît aussi que l'accompagnement ou le congé VAE seront mobilisés d'autant plus efficacement que les candidats seront motivés et paisibles quant à leur situation sur le marché du travail et dans leur relation avec leur employeur. Ce résultat soulève à nouveau la question du partage de la responsabilité entre le salarié et l'employeur dans le cadre d'une démarche VAE.

Tableau 20 : Modèle 12.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon	Modèle 12- 2LogL=2948.056	
	Estimation	Erreur std
n = 3064 salariés		
Constante	0.6963***	0.1913
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.4832***	0.1677
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un accompagnement	0.8309***	0.1107
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
Promotion salariale anticipée + Accompagnement	1.2907***	0.2024

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

Tableau 21 : Modèle 13.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon	Modèle 13- 2LogL=2948.036	
	Estimation	Erreur std
n = 3064 salariés		
Constante	0.6964***	0.1909
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.4835***	0.1438
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un congé VAE	0.7782***	0.1628
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
Promotion salariale anticipée + Congé VAE	1.2020***	0.2995

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

Section 3.4. Inégalités compensées par l'accompagnement et le congé VAE.

Si les outils mis à la disposition des candidats sont d'autant plus efficaces lorsqu'ils sont cumulés, ces derniers vont pouvoir aussi compenser certaines inégalités. L'effet net moyen négatif de l'absence de soutien moral est par exemple minimisé par le suivi d'un accompagnement durant la démarche : l'existence d'un effet additionnel positif issu de la

combinaison des deux variables minimise l'effet négatif de l'absence de soutien moral (Modèle 14, tableau 22 p205). L'accompagnement a bel et bien un rôle de soutien et d'encouragement auprès des candidats, au-delà de son rôle de traduction de l'expérience. Il en est de même lorsque l'on combine le congé VAE et l'absence de soutien moral (Modèle 15 tableau 23 p205).

Tableau 22 : Modèle 14.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés	Modèle 14 -2LogL = 2924.860	
	Estimation	Erreur std
Constante	1.3900***	0.2730
Facteurs de conversion environnementaux/sociaux		
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un accompagnement	0.5455***	0.1316
<u>Effet net moyen</u>		
N'a pas bénéficié de soutien moral	-0.9438***	0.1146
<u>Effet croisé</u>		
Accompagnement + Absence de soutien moral	0.6594***	0.2024

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6, seule la variable relative au soutien moral a changé dans la référence.

Tableau 23 : Modèle 15.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés	Modèle 15 -2LogL = 2932.601	
	Estimation	Erreur std
Constante	1.3186***	0.2715
Facteurs de conversion environnementaux/sociaux		
<u>Effet net moyen</u>		
N'a pas bénéficié de soutien moral	-0.7934***	0.1001
Ressources		
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un congé VAE	0.5426***	0.1841
<u>Effet croisé</u>		
Absence de soutien moral + congé VAE	0.5006*	0.2879

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6, seule la variable relative au soutien moral a changé dans la référence.

Par ailleurs, le fait d'être un homme apparaissait négativement significatif dans notre premier modèle (Modèle 1), les certifications visées et les secteurs d'activités étant fortement connotés féminins. Puis l'effet de genre disparaissait à l'introduction des facteurs de conversion dans notre analyse. Nous observons désormais que l'accompagnement semble plus efficace lorsque le candidat est un homme (Modèle 16, tableau 24, p206). L'effet net moyen de l'accompagnement devient moins significatif et son coefficient tend à diminuer. L'effet moyen de l'accompagnement observé dans le modèle 6 était donc surestimé du fait d'une mise en œuvre plus efficace de cet outil par la population masculine. Non seulement les prestations d'accompagnement favorisent les chances de validation, mais elles permettent de combler les inégalités de genre précédemment observées.

Tableau 24 : Modèle 16.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon n = 3064 salariés	Modèle 16- 2LogL=2961.360	
	Estimation	Erreur std
Constante	0.7703***	0.1901
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u> A bénéficié d'un accompagnement	0.5233*	0.2793
<u>Effet net moyen</u> Homme	ns	-
<u>Effet croisé supplémentaire</u> Homme + Accompagnement	0.8581***	0.1073

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

Nous précisons que le fait d'invoquer une logique de protection pour expliquer son entrée en VAE informe du faible degré de liberté dont dispose le candidat sur le marché du travail, ainsi que dans sa relation avec son employeur. Nous expliquions précédemment qu'une telle logique amoindrit les chances de validation (Modèle 6). Dans ce cadre, bénéficier d'un congé VAE ou d'un accompagnement permet d'amoindrir l'effet néfaste d'une telle situation : un effet supplémentaire positif est observé dans chacun de ces deux cas (Modèles 17 et 18, tableaux 25 et 26, p207).

Tableau 25 : Modèle 17.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon	Modèle 17- 2LogL=2960.019	
	Estimation	Erreur std
n = 3064 salariés		
Constante	0.7553***	0.1902
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un congé VAE	0.9986***	0.2338
<u>Effet net moyen</u>		
Logique de protection	-0.3170***	0.1076
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
Protection + Congé VAE	0.3178*	0.1890

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

Tableau 26 : Modèle 18.

Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon	Modèle 18- 2LogL=2959.896	
	Estimation	Erreur std
n = 3064 salariés		
Constante	0.7302***	0.1927
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
<u>Effet net moyen</u>		
A bénéficié d'un accompagnement	0.9847***	0.1509
<u>Effet net moyen</u>		
Logique de protection	-0.2731**	0.1218
<u>Effet croisé supplémentaire</u>		
Protection + Accompagnement	0.4542***	0.1426

Situation de référence et significativité : Idem Modèle 6

La mise en œuvre du dispositif VAE nécessite par conséquent de composer entre les différents dispositifs d'aide et de financement. Ceci soulève la question du partage de responsabilité quant à la mise en œuvre d'un tel droit. Le dispositif est instable et complexe à optimiser du fait des nombreuses interactions existantes entre les facteurs sociaux, environnementaux et individuels. Le fait d'avoir évalué les effets net moyen des ressources et des facteurs de conversion, ainsi que les effets croisés supplémentaires, induits par leurs

croisements, met en exergue des phénomènes de compensation entre les contraintes et les opportunités rencontrées par les candidats. Cela met aussi en évidence l'existence de structures de contraintes ou d'opportunités récurrentes. L'invisibilité de cette récurrence représentait d'ailleurs un des risques pressentis d'une approche en termes utilitaristes (Chapitre 2 et 4). Ces résultats sont invisibles lorsque nous mobilisons la base informationnelle de l'employabilité.

Section 4. Espaces de choix contraints : les rôles nuancés de l'employeur, l'accompagnement et du congé VAE.

L'observation de la capacité de parcours nécessiterait la construction d'un indicateur parfait de liberté réelle de choix des candidats à achever avec succès leur parcours VAE. Pour contourner cette difficulté, nous avons fait le choix de partir des données existantes et d'observer les restrictions de liberté que subissent les candidats. Distinguer le caractère contraint ou choisi des situations individuelles au sein du dispositif permet néanmoins de dresser les alternatives qui étaient ou non possibles pour le candidat. Ne pas bénéficier d'un accompagnement par contrainte n'est pas le même fonctionnement que de ne pas bénéficier d'un accompagnement par choix. Distinguer le caractère contraint et choisi des décisions et actions individuelles tend à nuancer ou conforter les résultats jusque là obtenus. Dans un premier temps, l'évaluation des risques d'abandons contraints, versus abandons non contraints, met en exergue le caractère fondamental des prestations d'accompagnements et de l'engagement de l'employeur (Section 4.1). Nous distinguons ensuite le caractère contraint ou choisi de l'accompagnement, du congé VAE et de l'initiative de la démarche VAE dans l'évaluation des chances de validation (Section 4.2). Cette progression met en évidence des inégalités jusque là invisibles.

Section 4.1. Espaces de choix contraints et risques d'abandons : la nécessité d'un engagement personnel guidé et soutenu par l'accompagnement et l'employeur.

Nous introduisons la notion de contrainte dans le fonctionnement observé et plus particulièrement l'abandon. Pour rappel, nous supposons que l'abandon signifie que le candidat ne dispose pas de la capacité de parcours. Ce dernier n'a pas les capacités pour achever son parcours et obtenir la certification visée. Plus de 19% des candidats abandonnent

en cours de démarche. Par ailleurs, nous expliquons également que les situations individuelles observées au sein du dispositif pouvaient être la conséquence de liberté de choix ou d'action, ou la résultante d'un choix ou d'une action contrainte. C'est effectivement le cas pour l'abandon : 55% des candidats abandonnent par contrainte, notamment par manque de temps, par découragement, suite à un imprévu personnel ou parce que l'employeur ne le souhaitait pas ; 45% le font par choix. Ces derniers expriment avoir retrouvé un emploi, rentrent en formation ou invoquent l'inadéquation entre le dispositif et leurs attentes.

Distinguer le caractère contraint ou choisi des situations vécues par les candidats, au sein du dispositif, permet d'accumuler des informations quant aux privations qu'ils subissent. Ce type de renseignements nous apporte par conséquent des indications sur leur liberté réelle à achever avec succès leur parcours VAE (capabilité de parcours). Sans cette prise en compte du caractère contraint ou choisi des choix individuels, l'estimation des capacités de parcours des candidats serait altérée.

L'évaluation des risques d'abandons contraints (par rapport aux candidats qui ont abandonné par choix ; Modèle 19, tableau 27 p210) corrobore les effets des variables, jusqu'ici obtenus dans le modèle 6, sur les chances de validation. Néanmoins, certaines d'entre elles deviennent moins significatives : la catégorie socioprofessionnelle, la quotité travaillée, le diplôme détenu, la logique de protection, le congé VAE, ainsi que la participation financière. Par conséquent, l'accompagnement, le soutien moral et la présence de l'employeur au cours de la démarche, que ce dernier soit à l'origine de cette initiative ou qu'une négociation de salaire ait été envisagée, apparaissent d'autant plus fondamentales.

Ces observations appuient ici l'idée que, dans le cadre de demandes de validation des acquis de niveau V, le dispositif VAE est fortement imprégné d'une dimension personnelle, que l'employeur et l'accompagnement doivent guider et soutenir.

Tableau 27 : Modèle 19.

Probabilité d'abandonner par contrainte versus abandonner par choix n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 19 -2LogL= 15521.448	
	Estimation	Erreur std
Constante	-1.9507***	0.2882
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
1. De 10 à 20 ans	ns	-
De 20 à 30 ans	ns	-
2. Expérience principalement spécifique	0.3515**	0.1595
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	0.8463***	0.2579
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-
Ouvriers	ns	-
Quotité travaillée >50% et <=80%	ns	-
<50%	ns	-
CDD	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-
5. CAP-BEP	ns	-
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	ns	-
Baccalauréat général	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	ns	-
6. Homme	ns	-
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	ns	-
8. Motivations individuelles		
N'est pas en recherche de reconnaissance	ns	-
Promotion	-0.6054***	0.1587
Protection	0.2763*	0.1566
Logique certification	ns	-
Reconversion	ns	-
Ressources, coûts, gains envisagés		
9. A bénéficié du congé vae	-0.5727**	0.2323
10. A participé partiellement aux frais	ns	-
A participé entièrement aux frais	ns	-
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	-0.4604***	0.2230

Facteurs de conversion environnementaux et sociaux		
12. Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat).	ns	-
Entreprise privée	ns	-
Particuliers / Emploi direct	0.6792**	0.2840
13.ADENAT	ns	-
ADV	ns	-
ATENAT	ns	-
AUTTIT	ns	-
DPAS	0.5363**	0.2307
14.A bénéficié d'un accompagnement	-0.4340***	0.1591
15.A bénéficié d'un soutien moral	-0.4638***	0.1446
16.Le candidat a informé son employeur, mais ce dernier n'est pas à l'origine de la démarche	ns	-
Le candidat n'a pas informé son employeur	0.4831*	0.2642

Situation de référence : Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle ne bénéficie pas du congé VAE, et n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Le candidat souhaite plus de reconnaissance dans son métier. Son employeur est une association. Il vise un DEAVS. Le candidat n'a pas bénéficié de prestations d'accompagnement, ni de soutien moral. L'employeur est à l'origine de la démarche VAE.

Section 4.2. Espaces de choix contraints et nuances du rôle de l'employeur, de l'accompagnement et du congé VAE.

Tout comme la décision d'abandonner, le fait de ne pas bénéficier d'un accompagnement ou d'un congé VAE, par exemple, peut résulter d'une absence de liberté réelle. Le fait d'observer que le candidat n'en ait pas bénéficié ne signifie pas obligatoirement qu'il ne le désirait pas.

Distinguer le caractère contraint et choisi des facteurs de conversion et des ressources (Modèle 20, tableau 28 p215) modifie les effets nets moyens que nous observions dans le modèle 6. Nous étudions ainsi ce même modèle (estimation de la probabilité d'obtenir la certification visée), mais nous modifions la situation de référence⁷⁵, afin de pouvoir comparer

⁷⁵ Le candidat a désormais bénéficié d'un congé VAE et de prestations d'accompagnement. L'employeur est à l'origine de la démarche VAE, comme dans le modèle 6, mais nous contrôlons désormais le fait qu'il n'ait pu ou n'ait osé refuser. Ce cas de figure correspond à la situation de référence du modèle présenté ici.

Rappel de la situation de référence : Femme, employée, très faiblement certifiée, en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle bénéficie du congé VAE et d'un accompagnement, et n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Le candidat souhaite plus de reconnaissance dans son métier. Son employeur est une association. Il vise un DEAVS. Le candidat n'a pas bénéficié de soutien moral. L'employeur est à l'origine de la démarche VAE, le candidat n'a pas osé ou pu refuser.

les situations où l'individu a subi une contrainte, par rapport aux cas où il a délibérément agit. L'intérêt est de mettre en évidence des effets jusque là invisibles. Une décision contrainte au sein du dispositif peut nuancer l'effet bénéfique d'une variable initialement favorable à la validation.

La démarche VAE a pu être initiée à l'encontre des désirs du salarié. La loi précise qu'aucune démarche ne doit être engagée sans l'accord du salarié, néanmoins certains déclarent ne pas avoir pu ou osé refuser (17%). Dans ce cas précis, les chances de validation s'amointrissent et nuancent l'effet bénéfique de l'engagement de l'employeur dans une telle démarche (Modèle 20), contrairement à ce que nous observions dans le modèle 6. Ce dernier modèle laissait seulement entrevoir le fait que les chances de validation étaient plus importantes lorsque l'employeur était à l'origine de la démarche. La faible marge de négociation ou de parole que subit le candidat, exprimée dans ce modèle 20, vis à vis de son employeur se répercute sur les chances d'obtention de la certification visée. Une telle posture ne peut qu'entacher la motivation du candidat. Le fait d'évoluer dans un espace de choix contraint remet par conséquent en cause l'effet des variables initialement propices à la validation.

Lorsque l'employeur n'est pas à l'origine de la démarche VAE, le candidat peut préférer taire sa démarche et exclure son employeur d'une telle démarche. Un tel choix peut, nous l'avons vu, résulter d'un choix personnel ou d'une crainte. Ces deux situations confondues apparaissaient défavorables à la validation dans le modèle 6. Ici, ce cas de figure paraît moins néfaste que le cas où la démarche a été subie par le salarié.

Par ailleurs, le fait de ne pas bénéficier de prestations d'accompagnement laisse entrevoir deux situations distinctes. Le fait qu'un candidat n'ait pas bénéficié de prestations d'accompagnements n'indique en aucun cas que ce dernier ne le souhaitait pas. Certains d'entre eux auraient souhaité en bénéficier mais n'en n'ont pas été informés, n'en n'ont pas eu les moyens financiers, ou bien encore ne disposaient pas d'assez de temps ou d'organismes suffisamment près de leur domicile ou lieu de travail. La situation de ces candidats est plus néfaste que les candidats qui n'ont pas souhaité volontairement bénéficier d'un accompagnement. Par conséquent, si l'absence d'accompagnement persiste à défavoriser l'obtention de la certification visée, une telle situation est d'autant plus néfaste lorsqu'elle est contrainte. Si l'accompagnement demeure primordial dans un parcours VAE, l'absence de ce dernier nuance son importance lorsque le candidat n'a pas souhaité en bénéficier.

La décision de ne pas bénéficier d'un congé VAE peut également avoir été choisie, lorsque le salarié considère que sa démarche est une démarche personnelle et qu'il ne souhaite pas y mêler son employeur, ou contrainte, lorsque le candidat ne connaissait pas l'existence de ce dispositif, qu'il ne souhaitait pas informer son employeur par crainte, ou que ce dernier a refusé la demande de congé VAE. Distinguer ces deux cas de figures souligne l'importance du congé VAE. Il est plus néfaste d'avoir choisi de ne pas bénéficier d'un congé VAE que d'avoir souhaité en bénéficier et de ne pas l'avoir obtenu. Il paraît pertinent de supposer ici que le fait d'assumer à la fois une activité salariée et un parcours VAE puisse ne pas être correctement anticipé par les candidats qui n'ont pas souhaité demander un congé. Les individus ayant mal anticipé l'ampleur de la tâche qui les attendait sont dépassés au cours de leur parcours. A contrario, les candidats qui souhaitaient bénéficier d'un congé VAE, sans avoir pu l'obtenir, conscients de l'engagement que représente un tel parcours, ont peut être été d'autant plus assidus, d'autant plus conscients des difficultés à affronter. Leur motivation initiale s'en serait renforcée.

La distinction du caractère contraint ou choisi des situations individuelles, au sein du dispositif, nuance les observations jusqu'ici réalisées. Les espaces de choix et de contraintes dans lesquels évoluent les candidats déterminent considérablement leur liberté réelle d'achever leur parcours avec succès. Ne pas choisir de bénéficier d'un accompagnement ou d'un congé VAE lorsque cela est impossible est un fonctionnement différent que de ne pas le choisir lorsque c'est possible. Ne pouvant construire un indicateur parfait pour estimer la capacité de parcours des candidats, nous avons néanmoins pu commencer à lister les alternatives réelles qui se présentaient aux candidats, notamment en ce qui concerne l'accompagnement, le congé VAE et l'engagement de l'employeur, facteurs de conversion et ressources primordiales de la capacité de parcours.

L'estimation des effets moyens des facteurs de conversion environnementaux, sociaux et individuels, ainsi que l'appréciation des interactions existantes entre ces éléments ont permis de dessiner des structures de contraintes et d'opportunités plus précises qu'avec la base informationnelle de l'employabilité. Des inégalités avaient été sur-estimées, sous-estimées ou bien étaient invisibles. Nous avons pu mettre en évidence l'existence de situations de récurrences favorables ou défavorables à la validation. La prise en compte du caractère

contraint ou choisi des situations individuelles au sein du dispositif VAE a permis de mettre en exergue les alternatives réellement possibles qui s'offraient aux candidats.

Les actions et décisions individuelles au sein du dispositif VAE relèvent d'un système complexe où la question du partage des responsabilités entre les acteurs est soulevée. Le dispositif VAE vise à évaluer un véritable ensemble expérientiel, que l'observation des structures de contraintes et d'opportunités permettent de mettre en évidence. Les chances de validation se forment dans la qualité de l'activité du candidat et des relations qu'il entretient avec l'accompagnateur et son employeur. Le dispositif d'aides, que sont l'accompagnement et le congé VAE, accentuent les chances de validation ou compensent les situations défavorables que subissent les candidats.

Tableau 28 : Modèle 20.

Probabilité de valider versus abandon ou non validation n = 3064 salariés ayant déjà passé au moins une épreuve.	Modèle 20 -2LogL= 2868.020	
	Estimation	Erreur std
Constante	1.3656***	0.2940
Facteurs de conversion individuels		
Caractéristiques individuelles		
1. De 10 à 20 ans	ns	-
De 20 à 30 ans	ns	-
2. Expérience principalement spécifique	-0.2706**	0.1051
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	-0.5626***	0.1920
3. Emploi régulier puis chômage continu	ns	-
Succession emploi-chômage	ns	-
Chômage et/ou inactivité	ns	-
4. Agri., Arti., Cadres, Professions intell.	ns	-
Professions intermédiaires	ns	-
Ouvriers	ns	-
Quotité travaillée >50% et <=80%	ns	-
<50%	-0.3655**	0.1564
CDD	ns	-
Travail temporaire, intérim, contrat d'apprentissage	ns	-
5. CAP-BEP	ns	-
Bac pro et tech. ou brevet pro et tech.	0.6656**	0.2957
Baccalauréat général	ns	-
Diplôme de l'enseignement supérieur	0.8887**	0.3968
6. Homme	ns	-
7. N'a pas suivi une FPC cinq ans auparavant	ns	-
8. Motivations individuelles		
N'est pas en recherche de reconnaissance	ns	-
Promotion	0.2524**	0.1136
Protection	-0.3207*	0.1040
Logique certification	ns	-
Reconversion	ns	-
Ressources, coûts, gains envisagés		
9. A demandé un congé VAE mais ne l'a pas obtenu	-0.8237***	0.2323
N'a pas demandé de congé VAE par contrainte	-1.0111***	0.1571
N'a pas demandé de congé VAE par choix	-1.1468***	0.1914
N'a pas demandé de congé VAE, autre	ns	-
10. A participé partiellement aux frais	0.3249***	0.1244
A participé entièrement aux frais	0.4956***	0.1268
11. Une augmentation de salaire a été explicitement envisagée avec l'employeur du fait de la démarche VAE	0.4994***	0.1353

Facteurs de conversion environnementaux et sociaux		
12. Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat).	ns	-
Entreprise privée	ns	-
Particuliers / Emploi direct	ns	-
13.ADENAT	ns	-
ADV	ns	-
ATENAT	ns	-
AUTTIT	-0.7929**	<i>0.3184</i>
DPAS	-0.9011***	<i>0.1530</i>
14.N'a pas bénéficié d'un accompagnement par contrainte	-0.7875***	<i>0.1130</i>
N'a pas bénéficié d'un accompagnement par choix	-0.4025***	<i>0.1468</i>
N'a pas bénéficié d'un accompagnement (autres raisons)	-1.2059***	<i>0.1833</i>
15.A bénéficié d'un soutien moral	0.7247***	<i>0.0950</i>
16.Origine de la démarche		
Employeur avec possibilité de refuser	0.9440***	<i>0.2050</i>
A informé l'employeur mais l'idée vient d'ailleurs	0.8534***	<i>0.2152</i>
N'a pas informé l'employeur par choix	0.4866*	<i>0.2774</i>
A caché sa démarche par crainte	0.6080*	<i>0.3530</i>

Situation de référence : Femme, employée, très faiblement certifiée (aucune diplôme ou CEP-BEP), en CDI, à temps plein, disposant d'une expérience de 3 à moins de 10 années et a toujours travaillé. L'emploi occupé fait partie de l'expérience à valider et ce n'est pas le premier emploi qu'elle occupe dans ce secteur (expérience générale accumulée). Elle bénéficie du congé VAE et d'un accompagnement, et n'a pas participé aux frais engagés par la démarche. Aucune hausse de salaire n'a été envisagée. Le candidat souhaite plus de reconnaissance dans son métier. Son employeur est une association. Il vise un DEAVS. Le candidat n'a pas bénéficié de soutien moral. L'employeur est à l'origine de la démarche VAE, le candidat n'a pas osé ou pu refuser.

Conclusion générale

Notre question de départ visait à comprendre les phénomènes de différenciation des parcours des candidats engagés au sein du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience. Ce droit représente pour les individus une nouvelle opportunité pour assurer eux même la gestion de leur employabilité. Ce dispositif participe aux réformes actuelles visant à « compenser les politiques de flexibilité » (Bonvin, Moachon, Véro, 2011) : l'individu possède les moyens et les ressources nécessaires à la sécurisation de sa situation actuelle et de ses conditions futures. Il en devient responsable. Néanmoins, la création d'un tel droit représente une opportunité formelle et non réelle pour nombreux individus. Le dispositif VAE est complexe et l'achèvement avec succès d'un tel parcours nécessite la mise en œuvre de nombreux facteurs individuels, sociaux et environnementaux.

Afin de répondre à notre question de départ, nous avons enrichi les hypothèses ressourcistes et utilitaristes empruntées aux théories du marché du travail (Théories du Capital Humain et du Signal), en soulevant la question de la mise en œuvre réelle de ce droit, et en interrogeant autrement la notion d'expérience. En conséquence, dans la perspective de l'Approche par les Capabilités, nous construisons un modèle d'analyse original qui permet d'examiner dans quelle mesure les parcours individuels en VAE dépendent, non pas seulement d'une évaluation de l'expérience exprimée en nombre d'années, comme on l'entend au sein des Théories du Capital Humain et du Signal, mais également de facteurs personnels, environnementaux et sociaux. Ces *facteurs de conversion* environnementaux, sociaux et individuels déterminent la mise en œuvre des *ressources* et des *droits*, dont dispose le candidat au sein du dispositif. Cet ensemble forme une *structure de contraintes et d'opportunités* et dessine le parcours des candidats. L'expérience est multidimensionnelle et diffuse à travers l'ensemble de ces éléments ; on parle d'*ensemble expérientiel*. Ce modèle d'analyse met en exergue la nécessité d'observer les situations individuelles avec un autre regard que celui emprunté par les conceptions utilitaristes ou ressourcistes des actions individuelles. Il ne s'agit plus de prendre uniquement en compte les droits et les ressources dont dispose les individus et la satisfaction que ces derniers procurent. Il convient d'observer

comment les candidats mettent en œuvre ces droits et ressources (*aspect processus de la liberté*), et dans quelle mesure cela développe les opportunités qui s'offrent à eux (*aspect opportunité de la liberté*). Dans cette thèse, notre intérêt se concentre sur la manière dont les candidats réussissent ou non à mettre en œuvre leur droit à la VAE.

Pour donner forme à ce modèle, nous avons examiné les structures de contraintes et d'opportunités des candidats admis en VAE, et visant une certification de niveau V, principalement dans le secteur des services à la personne. Notre analyse est donc fortement emprunte des caractéristiques de ce secteur.

Nous avons évalué dans un premier temps les parcours des candidats dans la perspective de la *base informationnelle de l'employabilité*. Cette dernière représente l'ensemble des indicateurs que nous mobilisons pour évaluer les situations individuelles. Elle est composée des indicateurs empruntés aux Théories du Capital Humain et du Signal. Nous mesurons par conséquent les effets moyens des caractéristiques individuelles des candidats et les ressources dont ils disposent sur la probabilité d'obtenir la certification visée, versus abandon et aucune validation. Nous adoptons durant cette première phase une conception quantitative de l'expérience.

Ensuite, dans la perspective d'une *base informationnelle des capacités et la méthode des fonctionnements affinés*, nous insérons à notre modèle d'analyse les facteurs de conversion individuels, environnementaux et sociaux, dont disposent les candidats durant leur parcours. La base informationnelle de l'employabilité est enrichie. Nous évaluons à nouveau l'effet, sur la probabilité d'obtention de la certification visée, des caractéristiques individuelles des candidats, désormais parties intégrantes des facteurs de conversion individuels, de leurs ressources, de leurs droits, puis des facteurs de conversion environnementaux et sociaux. C'est en comparant les résultats obtenus avec chacune des deux bases que nous mettons en exergue des inégalités initialement sous estimées, sur estimées ou invisibles. L'évolution progressive des indicateurs mobilisés permet d'observer les interactions existantes entre l'ensemble de ces éléments. Afin de préciser ces interactions, nous mesurons les effets croisés qui existent entre ces facteurs de conversion et ces ressources. Nous évaluons par exemple dans quelle mesure l'accompagnement permet de convertir l'expérience dont dispose le candidat et obtenir la certification visée. Afin d'affiner nos résultats, nous distinguons le caractère contraint et choisi des situations et actions

individuelles au sein du dispositif, et nous évaluons l'effet de l'absence de liberté sur la probabilité d'obtenir la certification visée.

Soumis à l'épreuve des faits, notre modèle d'analyse nous procure plusieurs éléments de compréhension des parcours VAE. Les candidats disposent d'un même droit, mais ces derniers ne le mettent effectivement pas en œuvre avec la même efficacité :

- Au regard de la base informationnelle de l'employabilité, l'allongement des années d'expérience tend paradoxalement à amoindrir les chances de validation. L'insertion des facteurs de conversion à notre modèle d'analyse gomme cet effet de l'obsolescence de l'expérience. L'accompagnement et le congé VAE permettent toutefois une valorisation accrue des années d'expérience, à l'inverse de ce que nous avons observé avec la base informationnelle de l'employabilité.
- Si l'objectif de la VAE est d'accorder une valeur générale à l'expérience et de la rendre transférable, il semble que le dispositif ne fasse que confirmer le caractère de cette dernière, au détriment de l'expérience spécifique.
- Moins qu'un niveau de qualification, le dispositif redéfinit ce qu'est un salarié qualifié et non qualifié au regard de ses compétences.
- Les ressources financières et temporelles dont dispose le candidat favorisent l'obtention de la certification visée. Néanmoins, sa participation financière permet au candidat de prouver et développer sa motivation personnelle à achever avec succès une telle démarche. L'espérance de gains active aussi la motivation de l'individu et tend à refléter le pouvoir de négociation dont il dispose sur le marché du travail et vis à vis de son employeur. A cet effet, les motivations d'entrée au sein du dispositif permettent de saisir la force ou la fragilité de ce pouvoir de négociation. La faiblesse de ce dernier (logique de protection) tend à remettre en cause les chances de validation de l'expérience.
- Le dispositif VAE fait écho aux pratiques institutionnelles des certificateurs. Dans le même ordre d'idée, il prolonge les enjeux socioéconomiques des secteurs d'activités sur lesquels se situent les candidats et révèle les stratégies de professionnalisation des employeurs.

- L'engagement de l'entreprise dans la démarche du candidat joue comme un facteur de conversion favorable à la validation. Ce dernier tend à amoindrir les risques des abandons contraints. Ce résultat soulève la question de la responsabilité de l'entreprise dans l'octroi de droits individuels visant à sécuriser les parcours professionnels (Zimmerman, Caillaud, 2011).

La responsabilité individuelle ne doit pas, par conséquent, être pensée comme rivale ou alternative à la responsabilité sociale lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre d'outils de sécurisation des parcours professionnels. Il semble nécessaire de penser les pratiques en « co-responsabilité » (Boutinet, 2011, Schömann, Siarov 2005). Différents partages de la responsabilité individuelle et collective en matière de protection sociale sont possibles. Il est complexe de distinguer ce qui relève de l'une ou l'autre. Les choix et les actions individuelles dépendent dans une certaine mesure des individus eux mêmes, mais aussi de leur environnement.

- Par ailleurs, la capacité du salarié à s'exprimer auprès de son employeur représente aussi un facteur de conversion favorable. La participation de l'employeur à une telle démarche devient en effet néfaste lorsqu'elle réduit l'espace de liberté de son salarié.
- Dans le même ordre d'idée, des espaces de choix et d'actions contraints au sein du dispositif, notamment au regard de l'accompagnement, amenuisent les chances d'obtenir la certification visée et accentuent par réciproque les risques d'abandons.
- L'accompagnement semble l'un des éléments les plus symptomatique du dispositif VAE. Il apparaît comme un espace de médiation entre le candidat et sa propre expérience en vue de traduire cette dernière, mais aussi entre le candidat et les normes en vigueur et le vocabulaire mobilisé par le jury. L'accompagnement vise à développer l'estime que le candidat a de lui de soi et par conséquent son sentiment d'auto-efficacité à achever un tel parcours avec succès. Les chances de validation s'en trouvent accentuées.

« C'est véritablement autour des pratiques évaluatives et auto évaluatives que se construisent les parcours en VAE et qui contribuent même à la professionnalisation des individus » (Crognier, 2008). Une dimension humaine caractérise le dispositif VAE, le

rendant relativement instable. Malgré des orientations de standardisation et de régulation des pratiques, notamment d'évaluation, le dispositif VAE renvoie le candidat, l'accompagnateur et le jury « à leurs ressentis, à leurs valeurs, à leurs propres idéaux. (...) Les tensions entre objectivité et subjectivité (...) sont inévitables. (...) La mise en œuvre du dispositif n'a d'autre choix que de s'adapter à la singularité de chacun des candidats. » (Crognier, 2008).

En d'autres mots, et au regard de ces résultats, il semble bien que le dispositif VAE n'appréhende pas la notion d'expérience de manière unidimensionnelle, comme nous faisons l'hypothèses dans le cadre de la base informationnelle du Capital Humain et du Signal. Il existe des interactions entre les années d'expériences et les différents facteurs de conversion dessinant progressivement un ensemble expérientiel, à la fois objectif et subjectif, individuel et collectif.

Par ailleurs, le dispositif VAE soulève la question de la récurrence des contraintes que rencontrent les candidats, à la fois au sein du dispositif et sur le marché du travail. Si l'accompagnement et le congé VAE semblent compenser certaines inégalités, il convient de noter que la faiblesse des opportunités avant l'entrée en VAE se répercute au sein du dispositif, réduisant, nous le supposons, le développement de l'espace des possibles des candidats après le passage par le dispositif VAE. Un sentier de dépendance pourrait exister dans le développement ou la réduction des capacités, exigeant des politiques publiques de l'emploi (Schmid, O'Reilly, Schömann, 1996) et, par prolongement de formation tout au long de la vie, de cibler les individus qui rencontrent les structures de contraintes et d'opportunités les plus réductrices, en termes d'espaces des possibles futurs. La VAE pose, par conséquent la question de la liberté réelle dans l'activité : liberté d'apprendre au cours d'une expérience de qualité, d'évoluer et de jouir de ses droits. C'est bel et bien en mobilisant l'Approche par les Capabilités et ses concepts que nous sommes amenés à soulever ces questions à l'issue de notre analyse. Il s'agit certes d'une appropriation de ses hypothèses, tout comme nous l'avons fait pour les Théories du Capital Humain et du Signal, et la méthode des fonctionnements affinés ne nous permet pas d'appréhender réellement la capacité de parcours des candidats. Néanmoins, cela nous permet a minima de dessiner la capacité de parcours VAE et de déceler les inégalités sous jacentes dès que nous pouvons les observer (Gamel, 2010).

Le sentiment de s'être approprié l'Approche par les Capabilités semble inévitable/indispensable puisqu'elle laisse volontairement le soin à son utilisateur de contextualiser la notion de capacité et des fonctionnements correspondants, afin de

l'opérationnaliser (De Munck, 2008). L'Approche par les Capabilités démontre qu'il est impossible d'imposer une base informationnelle comprenant des indicateurs universels d'évaluation. Une réflexion est à engagée à chaque fois, selon l'objet d'analyse. Si l'observation des situations individuelles des individus par le biais des libertés réelles permet de gagner en précision, ce positionnement soulève évidemment la question de la généralisation des résultats de l'évaluation et limite les perspectives comparatives des résultats. L'opérationnalité de l'approche est à repenser à chaque fois.

Néanmoins, l'Approche par les Capabilités enrichit les espaces d'informations mobilisés par les Théories du Capital Humain dans l'analyse des situations individuelles. Elle permet de prendre en compte l'hétérogénéité individuelle, en ce sens que l'individu est réflexif et ancré dans un contexte relationnel et institutionnel particulier (Oriane, 2010). L'AC permet d'appréhender une conception multidimensionnelle de l'expérience, à la fois attachée à un contexte relationnel et institutionnel et aux caractéristiques intrinsèques objectives et subjectives de l'individu. La question de la responsabilité individuelle est par conséquent posée autrement.

Le choix individuel est appréhendé sous l'angle des espaces des possibles, des opportunités réelles. Les théories du Capital Humain, que sous tendent les politiques de formation tout au long de la vie aujourd'hui en Europe, tendent à réduire la liberté comme simple opportunité formelle, en particulier dans un contexte de crise où les opportunités se raréfient. C'est en cela que l'AC pose autrement la question du partage entre la responsabilité collective et individuelle. Il ne s'agit pas seulement d'observer les résultats atteints (*les fonctionnements*) mais également ce qui pouvait être atteint, du fait du contexte relationnel et institutionnel et des caractéristiques objectives et subjectives de l'individu. L'AC permet de mobiliser à la fois des indicateurs objectifs et subjectifs ; elle ouvre l'analyse à « la relativité des valeurs pour leur donner un sens réel » (Oriane, 2010, p5). L'AC intègre les différents espaces informationnels théoriques existants et les élargit. A mi-chemin entre « l'égalité des chances (approches ressourcistes) et l'égalité des résultats (approches instrumentales -du capital humain, notamment-), l'égalité des capacités ouvre de nouvelles perspectives de recherche et d'action publique » (Oriane, 2010, p5) dans le champ des politiques de formation tout au long de la vie.

Par ailleurs, l'évolution de notre base informationnelle permet de mettre en exergue des effets qui auraient été invisibles sans cette progression. L'enrichissement des indicateurs jugés

pertinents et de ce fait mobilisés pour évaluer les parcours des candidats améliore notre compréhension du dispositif. L'Approche par les Capabilités permet de distinguer clairement les différents espaces d'informations possibles. De l'égalité des chances à l'égalité des résultats, vers l'égalité des capabilités, l'évolution des indicateurs met en perspective les observations obtenues avec chacune des approches et met en exergue leur caractère relatif. Sans cette progression de nos hypothèses et de nos indicateurs, sans l'articulation des observations obtenues, de nombreuses inégalités auraient été sous estimées, sur évaluées ou invisibles, même en mobilisant l'AC.

L'Approche par les Capabilités réfère à une approche comparative de la justice, dont l'objectif n'est pas de définir des principes universels de justice afin de trancher définitivement entre le juste et l'injuste, contrairement à l'approche transcendantale de Rawls, mais de formuler des jugements sur le caractère relativement juste des situations individuelles observées, sans se référer à une seule norme de ce qui est juste ou ce qui ne l'est pas. Sen prend l'exemple de l'esclavage. L'abolir ne supprimerait pas pour autant les inégalités que subissent une partie de la population (Sen, 2006).

Au-delà de cette opposition, il semblerait intéressant de pouvoir renforcer chacune de ces deux conceptions en les articulant (Kandil, 2010 ; Gamel, 2010). Plus précisément, l'approche transcendantale permet de questionner les principes de justices sociales et leurs fondements éthiques ; l'approche comparative permet de faciliter l'opérationnalisation de la première. Cette articulation entre la capacité et le ressourcisme permet à la fois « d'éclairer le débat sur l'arbitrage normatif et les fondements des politiques publiques, de leur élaboration et de leur évaluation » (Kandil, 2010, p5) et d'établir des zones prioritaires d'actions, au regard des budgets limités des pouvoirs publics (Gamel, 2010).

Amartya Sen rappelle la nécessité d'allier l'éthique à l'économie. Cette dernière doit pouvoir évaluer mais aussi promouvoir des buts fondamentaux ayant pour finalité le bien de l'homme (Sen, 2009). Mais, selon lui, la conception du bien et ses finalités ne doivent pas être considérées comme des données et mesurées au regard de critères d'efficacité uniquement. La manière dont on mesure les inégalités trahit nécessairement une certaine conception du juste et de l'injuste, de l'égalité, de la liberté et de l'équité. Si la tâche de l'évaluateur est d'appréhender les faits sociaux, il doit avoir conscience que cette missions n'est pas impartiale et se réfère à des jugements normatifs induits. Allier efficacité et éthique n'est pas impossible dès lors que l'on s'attache à observer non pas seulement les droits formels et les

ressources dont disposent les individus, mais également l'étendue des libertés réelles des individus d'attendre ce qu'ils ont raison de souhaiter. L'action publique doit agir dans ce sens.

En conséquence, il ne suffit pas de créer des droits ou de distribuer des ressources, même si cela est indispensable, mais faut-il encore permettre aux individus concernés de les mobiliser. Tous les candidats à la VAE ne sont pas libres de mobiliser comme il le souhaiteraient et comme ils auraient raison de le faire les dispositif d'aide ou de financement mis à leur disposition.

De ce fait, indiquer qu'il est éthiquement préférable de rendre les individus capables/responsables, plutôt que de les assister (sans que leurs conditions de vie n'évoluent), est un argument éloquent mais qui n'en fait pas pour autant un principe simple à opérationnaliser et à mettre en œuvre. Les fondements normatifs d'une telle politique doivent être interrogés. C'est ce que nous avons commencé à faire dans cette thèse. Les objectifs de justice, d'égalité, d'équité et de liberté, poursuivis par les politiques publiques, renferment des conceptions et des réalités bien différentes, selon que l'on prend plus ou moins en compte le fait que les individus n'ont pas les mêmes capacités à mettre en œuvre leur droit et leurs ressources. Différents partages de la responsabilité individuelle et collective en matière de protection sociale en découlent.

La Validation des Acquis de l'Expérience est vecteur de ces questionnements. Dans quelle mesure représente-t-elle un outil efficace de protection sociale ? Nous avons commencé à répondre à cette question par l'analyse de l'aspect *processus* de la liberté. Il faudrait néanmoins continuer ce travail et observer l'aspect *opportunité* de la liberté. En d'autres mots, dans quelle mesure la VAE permet-elle de développer l'espace des possibles des individus ?

Que deviennent les candidats après leur passage au sein du dispositif VAE ? Obtiennent-ils ce qu'ils étaient venus chercher ? Quels impacts d'une validation ou d'un abandon sur la suite du parcours professionnel ? L'enquête mobilisée ici ne nous permet pas d'entamer une analyse approfondie, avec le recul nécessaire, des utilisations et valorisations des diplômes obtenus par le dispositif VAE. Nous ne disposons que du devenir des candidats à une année après leur passage par le dispositif. Les effets d'un tel dispositif sont escomptés à plus long terme. Néanmoins, si nous supposons l'existence d'un sentier de dépendance de l'espace des possibles des individus, il semblerait que la capacité de parcours des candidats déterminent l'après VAE. Par ailleurs, l'étude des non accès au dispositif VAE serait particulièrement

pertinent pour éclairer notre questionnement. Nombre de candidats disposaient aussi du droit à la VAE mais en ont été exclus dès la porte d'entrée du dispositif.

Nous sommes conscients qu'une société parfaitement juste n'existe pas et que des inégalités de liberté existeront toujours. Notre développement ne prône en aucun cas l'obtention d'une certification pour tous. Les dispositifs, qu'il s'agisse de la formation professionnelle continue ou la formation initiale ont leurs parts d'échecs et de réussites. Il s'agit seulement de pouvoir donner les moyens à la responsabilité individuelle, induite par l'activation des politiques publiques, de déployer son droit à la VAE dans les mêmes conditions. Ceci interpelle, dans le cadre de la VAE, l'accès à l'accompagnement ou au congé VAE. « Une société est injuste si elle n'égale pas les contextes dans lesquels les individus font leur choix, mais elle est tout aussi injuste si, dans le mouvement d'égalisation auquel elle procède, elle ne préserve pas les différences et les inégalités qui sont les effets des choix que les individus ont faits dans des contextes égaux » (Spitz, 2008, p72).

Tableau 29: Effectifs et pourcentages de l'ensemble des variables explicatives.

Variables	Effectifs par variable N=3064	Pourcentages par variable Total=100
Expérience en nombre d'années		
De 3 à moins de 5 ans	230	7
De 5 à moins de 10 ans	1172	34
De 10 à moins de 15 ans	880	25
De 15 à moins de 20 ans	580	17
De 20 à moins de 30 ans	466	13
De 30 ans et plus	146	4
Certification détenue		
Aucun diplôme	2170	63
CAP-BEP	981	28
Baccalauréat professionnel et technologiques Brevet professionnel et technologique	132	4
Baccalauréat général	112	3
Enseignement supérieur	72	2
Caractère spécifique ou général de l'expérience		
Expérience principalement spécifique	1176	34
Expérience générale (et spécifique)	2059	59
Caractère spécifique ou général de l'expérience inconnu	239	7
Ancienneté dans l'emploi occupé à l'entrée du dispositif		
Moins de 3 années	402	12
3 à moins de 5 années	326	9
5 à moins de 10 années	389	11
10 à moins de 15 années	567	16
15 à moins de 20 années	1166	34
20 à moins de 30 années	400	11.5
Plus de 30années	224	6.5

Parcours professionnel		
Emploi régulier puis chômage continu	177	5
Succession emploi-chômage	555	16
Quasiment que du chômage et / ou inactivité	65	2
A toujours travaillé	2677	77
Catégorie socioprofessionnelle		
Agri., Arti., Cadres, Professions intellectuelles supérieures	18	0.5
Professions intermédiaires	176	5
Employés	2930	84.5
Ouvriers	350	10
Quotité travaillée		
Temps complet	2366	68
Plus d'un mi-temps à 80%	688	20
Moins d'un 50%	420	12
Type de contrat		
CDI	2767	82
CDD	661	17
Intérim, travail temporaire, contrat d'apprentissage	46	1
Sexe		
Homme	405	12
Femme	3069	88
Formation professionnelle continue suivie au cours des 5 années précédant la démarche VAE		
oui	1786	51
non	1688	49
Participation financière du candidat		
A participé partiellement aux frais	787	23
A participé entièrement aux frais	841	24
N'a pas participé	1846	53
Congé VAE		
A bénéficié du congé VAE	538	18
N'a pas bénéficié du congé VAE	2526	82
Gain salarial envisagé		
Oui	630	21
Non	2434	79

			Effectifs	Pourcentages
Motivation individuelle	Reconnaissance	Oui	238	8
		Non	2826	92
	Promotion	Oui	2280	74
		Non	784	26
	Protection	Oui	1599	52
		Non	1465	48
	Logique certification	Oui	1962	64
		Non	1102	36
	Reconversion	Oui	475	15.5
		Non	2589	84.5
Congé VAE	A demandé un congé VAE et l'a obtenu		558	18
	A demandé un congé VAE mais ne l'a pas obtenu		168	5.5
	N'a pas demandé de congé VAE par contrainte		1300	42.5
	N'a pas demandé de congé VAE par choix		344	11
	N'a pas demandé de congé VAE, l'employeur a proposé de tout payer lui-même		714	23
Type d'employeur	Fonction publique (hospitalière, territoriale, Etat).		1035	34
	Association		1119	36.5
	Entreprise privée		683	22
	Particuliers/Emploi direct		227	7.5
Certification visé	ADENAT		452	15
	ADV		234	8
	ATENAT		321	10
	AUTTIT		116	4
	DEAVS		1153	37
	DPAS		788	26
Accompagnement	A bénéficié d'un accompagnement		1408	46
	N'a pas bénéficié d'un accompagnement par contrainte		1015	33
	N'a pas bénéficié d'un accompagnement par choix		458	15
	N'a pas bénéficié d'un accompagnement (autres raisons)		183	6
Soutien moral	Oui		1901	62
	Non		1163	38
Origine de la démarche	Employeur sans espace de choix réel		146	5
	Employeur avec possibilité de refuser		1689	55
	A informé l'employeur mais l'idée vient d'ailleurs		1020	33
	N'a pas informé l'employeur par choix		147	5
	A caché sa démarche par crainte		62	2

Bibliographie.

ACEMOGLU D., PISCHKE J. (1998), Why do firms train? Theory and evidence, *Quarterly Journal of Economics*, n°113, p79-119.

ACEMOGLU D, PISCHKE J (1999), Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets, *The Economic Journal*, 109, F112-F142.

ACEMOGLU D, PISCHKE J. (1999b), The Structure of Wages and Investment in General Training, *Journal of Political Economy*, volume107-3, p539-572.

AKERLOF G. (1970), The Market for *Lemons*: Quality Uncertainty and the Market Mechanism, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, n° 3, 1970, p. 488-500.

ANCEL F. (2004), La Validation des Acquis Professionnels connaît un succès croissant pour les diplômes professionnels en 2000, *Note d'informations*, n°02.04, février, 4p.

ANGELOFF T. (2000), *Le temps partiel: un marché de dupes?*, Syros, Paris, 236p.

ANGELOFF T., ARBORIO A-M. (2002), Des hommes dans des métiers de femmes : mixité au travail et espaces professionnels dévalorisés, *Sociologia Del Lavoro*, n°85, p123-135.

ARBORIO A-M. (2005), Aides soignants, aides soignantes, stratégies et carrières différenciées d'hommes et de femmes exerçant un métier féminin, Colloque Dynamiques professionnelles dans le champ de la santé, Paris, 23-24 mai, Résumé, p.3.

ARISTOTE (384-322 avant JC), *Ethique à Nicomaque*, Livre V De la justice, chapitre 14, 1137b 10, dirigé par J. Tricot, éd.Vrin, Bibliothèque des textes philosophiques, Paris.

ARNESON R. (1989), Equality and equal opportunity for welfare, *Philosophical Studies*, n°56, p77-93.

ARROW K.J. (1962), The economic implications of learning by doing, *The Economic Review Studies*, volume 29, n°3, June, p155-173.

ARROW K.J. (1973), Higher education as a filter, *Journal of public economics*, vol.2, n°3, 193p.

AUBRY M. (2000), Projets de loi de modernisation sociale, 1^{ère} lecture à l'Assemblée Nationale, déposée le 24 mai 2000, n°2415.

AUDIGE D., DEBEAUPUIS T., SEGAL J., VILCHIEN P., Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif, Rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), n°2005-067, juin, 198p.

- B**ALLOT G., PIATECKI C. (1996), Le marché interne ouvert, in BALLOT (dir.) *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, Paris, Puf, p121-146.
- BALSAN D., HANCHANE S., WERQUIN P. (1996), Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail, un modèle Probit à effet aléatoire, *Economie et statistique*, n°299, p91-106.
- BANDURA A. (1997), *Self efficacy. The exercise of control*, New York : Freeman and Co, 604p.
- BANDURA A. (2003). *Auto-efficacité*, Collection Ouvertures Psychologiques, Bruxelles, De Boeck, 859p.
- BARKATOOLAH A. (2000), Les apports du bilan de compétences et de la validation des acquis professionnels, *Actualité de la formation permanente*, n°168, septembre-octobre, p84.
- BARRON J., BERGER M., BLACK D. (1999), Do workers pay for on-the-job training?, *Journal of Human Resources*, vol.34, n°2, p235-252.
- BARRON J., BLACK D., LOEWENSTEIN M. (1987), Employer Size: the implications for search, training, capital investment, starting wages and wage growth, *Journal of Labor Economics*, vol.5, n°1, p76-89.
- BAUDELLOT C., GLAUDE M. (1989), Les diplômes se dévaluent-ils en se multipliant ?, *Economie et Statistique*, n°225, p3-15.
- BECKER G. (1964), *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago University Press, 3^{ème} édition, 1993. 412p.
- BEDUWE C. (1999), L'expérience professionnelle des débutants, *Les cahiers du Lirhe*, n°5, juin, 112p.
- BEFFA J-L., BOYER R., TOUFFUT J-P. (1999), Les relations salariales en France : Etat, entreprises, marchés financiers, Note de la Fondation Saint Simon, n°107, juin, 95p.
- BELLINI S. (2007), Expérience professionnelle, capital ou fardeau pour les seniors ?, *Travail Emploi*, n°109, janvier-mars, p81-89.
- BEN PORATH E. (1967), The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings, *Journal of Political Economy*, n°75, p.352-365.
- BENHAMOU J-C. (2005), *La validation des acquis de l'expérience en actes*, Rapport de mission sur l'application de la validation des acquis de l'expérience (Loi 2002-73 du 17 janvier 2002), Ministère de l'Education Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, 30 juin, 143p.
- BENTHAM J. (1789), *Une introduction au principe de morale et de législation*, Coll. Analyse et Philosophie, Vrin, mars 2011, 292p.
- BEQUE M. (2010), La VAE en 2009 au ministère chargé de l'emploi : le nombre de titres délivrés se stabilise, *Dares Analyses*, n°083, décembre, 6p.
- BEQUE M. (2010b), La VAE en 2009 au ministère chargé de l'emploi : les délais d'accès au titre restent stables », *Premières Synthèses*, Dares, n° 010, février, 4p.

BERET P. (2004), Projet professionnel et logiques formatives, dans BERTON F., CORREIA M., LESPESSAILLES C., MAILLEBOUIS M. (dir.) *Initiative individuelle et formation : contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*, Collection Les cahiers du Griot. Paris, L'Harmattan. p89-99.

BERET P., DAUNE-RICHARD A-M., DUPRAY A., VERDIER E. (1997), Valorisation de l'investissement formation sur les marchés du travail français et allemand : distinction entre valeur productive et valeur de signalement, *Rapport pour le commissariat général au plan*, septembre, 161p.

BERET P., LEWANDOWSKI M. (2005), La Validation des Acquis de l'Expérience dans un marché interne, dans *Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales, XIIèmes journées d'étude des données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Relief.8, Echanges du Céreq, p257-266.

BERGER P., LUCKMANN T. (2006), *La construction sociale de la réalité*, Armand Colin, 1^{ère} ed.1966, 357p.

BERTON F. (2000), Acquérir un diplôme professionnel en cours de vie active : modèle social dépassé ou nouvel outil de gestion de la mobilité sur le marché du travail ? , *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, vol.29, n°2, p355-376.

BERTON F. (2001), Carrières salariales et marchés professionnels, Huitièmes journées de sociologie du travail, Marchés du travail et différenciations sociales, Approches comparatives, Aix en Provence, 21-23 juin, 12p.

BERTON F., PODEVIN G. (1991), Vingt ans de formation professionnelle continue : de la promotion sociale à la gestion de l'emploi, *Formation Emploi*, n°34, p14-30.

BESSON E. (2008), *Valoriser l'acquis de l'expérience : une évaluation du dispositif VAE*, rapport adressé au Premier Ministre, Secrétariat d'Etat chargé de la prospective, de l'évaluation des politiques publiques et de développement de l'économie numérique, septembre, 71p.

BEZARD-FALGAS C., CHIMENTO D. (2005), Vedioirbis: La VAE pour le personnel intérimaire, *Actualité de la Formation Permanente*, n°195, mars-avril, p46-47.

BEZARD-FALGAS C., CHIMENTO D. (2005b), Manpower : Le travail en intérim, un atout pour une démarche VAE, *Actualité de la Formation Permanente* , n°195, mars-avril, p43-46.

BOLTANSKI L., THEVENOT L. (1989), Justesse et justice dans le travail, Cahier du CEE, n°33 Série PROTEE, Paris Puf, 321p.

BONAITI C. (2008), La VAE en 2006 dans les Ministères certificateurs : 26 000 candidats ont obtenu un titre ou un diplôme, *Premières Synthèses*, Dares, n°44-3, octobre, 8p.

BONAITI C. (2009), La VAE en 2007 au ministère chargé de l'emploi : des délais d'accès aux titres toujours plus courts, n°08.1, *Premières Synthèses*, février, 4p.

BONVIN J-M., BURNAY N. (2000), Le tournant procédural des politiques de l'emploi : des situations nationales contrastées, *Recherches Sociologiques*, 2000/2, p5-27.

BONVIN J-M., FARVAQUE N. (2005), What Informational Basis for Assessing Job-Seekers?: Capabilities vs Preferences, *Review of Social Economy*, volume 63, n° 2, juin, p269-289.

BONVIN J-M., FARVAQUE N. (2007), L'accès à l'emploi au prisme des capacités, enjeux théoriques et méthodologiques, *Formation Emploi*, Céreq, n°98, p9-23.

BONVIN J-M., MOACHON E. (2004), L'activation et son potentiel de subversion de l'Etat social, in VIELLE P., POCHET P., CASSIERS I. (eds), *L'Etat social actif, vers un changement de paradigme ?*, Collection Travail et Sociétés, volume 44, p63-920.

BONVIN J-M., MOACHON E., VERO J. (2011), Déchiffrer deux indicateurs européens de flexibilité à l'aune de l'approche par les Capacités, *Formation Emploi*, Céreq, n°113, janvier-mars, p5-14.

BOUDON P. (1973), *L'inégalité des chances*, Paris, Armand Colin.

BOURDIEU P., PASSERON J-C. (1964), *Les héritiers*, Paris, Les éditions de minuit, 189p.

BOURDIEU P., PASSERON J-C. (1964). *Les héritiers. Les étudiants et la culture*. Paris, Les Éditions de Minuit.

BOUTINET J-P. (2011), L'exigence de responsabilité en formation des adultes, *Education permanente*, n°187, dossier, juin, 224p.

BROCHIER D., GUITTON C., LEGAY A., MACHADO J. (2007), Les groupes face à la réforme de la formation continue. Le cas de Veolia Environnement, *Bref Céreq*, n°243, juillet-août, p1-7.

BROCHIER D., KOGUT-KUBIAK F., LABRUYERE C., QUINTERO N. (2008), La VAE en entreprise, une démarche collective qui soutient des projets individuels, *Notes Emploi Formation* (NEF), Céreq, novembre, 60p.

BUE J. (2002), Temps partiel des femmes, entre choix et contraintes, *Premières Synthèses*, Dares, n°08.2, février, 6p.

BUREAU M-C, COMBES M-C., GRIMAULT S., LABRUYERE C., LOCHARD Y., TUCHSZIRER C. (2008), *Les politiques des entreprises en matière de certification et l'utilisation de la validation des acquis de l'expérience*, Rapport de Recherche, Centre d'Etude de l'Emploi, n°46, mai, 223p.

CARRE P. (1998), Motifs et dynamiques d'engagement en formation, Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue, in Carré (coord.) *Motivation et engagement en formation*, *Education permanente*, n°136, 1998-3, p119-131.

CARRE P., AUBRET J., CHARTIER D., DEGALLAIX C., FENOUILLET F. (2001), *De la motivation à la formation*, Collection Savoirs et formation, Paris L'Harmattan 211p.

CARRE P., VIDAL F. (1988), Individu et entreprise face à la formation : vers le co-investissement, *Education permanente*, n°95, octobre, p41-50.

CART B., TOUTIN M-H. (1998), « La production d'adaptabilité : les modalités de construction d l'expérience professionnelle », dans STANKIEWICZ (dir.), *Travail, Compétences et Adaptabilité*, L'Harmattan Paris, p137 à 140.

CASTEL R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris Fayard, 813p.

CERC (2008), *Les services à la personne*, Rapport n°8 réalisé par le Conseil de l'Emploi, des Revenus et de la Cohésion Sociale, La Documentation française, 147p.

CHAKROUN B. (2010), Caractériser et développer les pratiques de l'accompagnement en VAE : une contribution de la recherche, *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF)*, Université de Genève, septembre, 11p.

CHAKROUN B., MAYEN P. (2009), L'accompagnement en validation des acquis de l'expérience : une situation potentielle de développement de l'expérience, in *Relief Céreq* Elaboration et réduction de l'expérience dans la validation des acquis de l'expérience, n°28, octobre, p69-86.

CHISWICK B. (2003), *Jacob Mincer, Experience and the Distribution of Earnings*, discussion paper n°847, Institute for the Study of Labor (IZA), août, 41p. <http://ftp.iza.org/dp847.pdf> Lien mis à jour le 19 mai 2011.

CIEUTAT B., TENZER N. (2000), fonctions publiques : enjeux et stratégies pour le renouvellement, Commissariat Général du Plan, 134p.

CLOT Y., BALLOUARD C., WERTHE C., MAGNIER J. (2000), La validation des acquis professionnels : concepts, méthodes, terrain, *CPC Documents*, n°4, juillet.

CNFPT (2009), *Les pratiques de Validation des Acquis de l'Expérience dans les collectivités*, Direction de la Prospective, Rapport d'étude, mai, 130p.

CNFPT, Centre INFFO, Conseil Régional Rhône-Alpes (2007), La VAE et les Régions : mises en oeuvre et perspectives, *Synthèse des Journées d'information et d'échanges de pratiques pour les conseils régionaux*, Lyon, 29 et 30 mars, 4p.

COGNET N. (2005), La VAE : quels enjeux pour les entreprises, *Actualité de la formation permanente*, n°195, p17-22, mars-avril.

COHEN G.A. (1989), On the currency of Equal Justice, *Ethics*, n°99, p906-944.

CORIAT B. et WEINSTEIN G. (1995), *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Ed Le livre de Poche, Inédit Economie, 218p.

CORREIA M., POTTIER F. (2004), L'initiative individuelle de formation au Conservatoire Nationale des Arts et Métiers, in Berton, Correia, Maillebois, Lespessailles (éds.), *Initiative individuelle et formation. Contributions de la recherche, état des pratiques et étude bibliographique*, Paris L'Harmattan, coll. Logiques sociales, Cahiers du Griot, 289p.

CORREIA M., POTTIER F. (2005), La place des publics dans l'évolution d'une offre de formation, *Education Permanente*, n°164-3, p211-231.

CROCE G. (2002), Imperfect labour markets and general training : a review of recent theoretical developments, *Conference of the Society of Advancement of Socio-economics 2002*, Work and Labor in the global economy, presentation, Minneapolis, 27-30 juin.

CROGNIER P. (2006), *Le dossier de validation des acquis de l'expérience dans le secteur social. Problèmes d'écriture et d'évaluation*, Thèse de doctorat dirigée par Y.Reuter, Université Charles de Gaule, Lille 3, soutenue en octobre, 838p.

CROGNIER P. (2008), Professionnalisation des travailleurs sociaux et VAE : le facteur humain, *Education Permanente*, n°175, juin, p145-155.

Décret n° 2002-615 du 26 avril 2002, Décret pris pour l'application de l'article 900-1 du code du travail et des articles L. 335-5 et L. 335-6 du code de l'éducation relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle.

DELARUE M., RIVOIRE D. (2005), La validation des acquis de l'expérience : réparation sociale, reconnaissance et renaissance ?, *Actualité de la formation permanente*, n°195, mars-avril, p37.

DELEDALLE G. (1995), *La pédagogie de J.Dewey*, Collection Pédagogues et pédagogies, Presses universitaires de France, Paris, 128p.

DEMAZIERE D. (1989) , Salais Robert, Baverez Nicolas, Reynaud Bénédicte, L'invention du chômage, in *Revue française de sociologie*, 30-2, p335-337.

DE MUNCK J. (2008), Qu'est-ce que capacité ? in DE MUNCK J., ZIMMERMAN B., *La liberté au prisme des capacités. Amartya Sen au delà du libéralisme*, Paris, Editions de l'EHESS, coll. Raisons Pratiques, p21-50.

DEPP (2010), La validation des acquis dans l'enseignement supérieur en 2008, *Note d'information de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance*, Ministère de l'Education Nationale, n°10.09, mai, 6p.

DEPP (2010b), La validation des acquis de l'expérience se stabilise en 2008, *Note d'information de la Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance*, Ministère de l'Education Nationale, n°10.07, avril, 6p.

DEVETTER F-X. (2008), La qualité des emplois dans les services à la personne, in DEVETTER F-X., FRAISSE L., GARDIN L., GOUNOUF M-F., JANY-CATRICE F., RIBAUT T., *L'aide à domicile face aux services à la personne : mutations, confusions, paradoxes*, Rapport du CLERSE, du CRIDA et du RESEAU21 pour la DIISES, mars, p96-142.

DEVETTER F-X., JANY-CATRICE F., RIBAUT T. (2009), *Les services à la personne*, La Découverte, Coll. Repères, Paris, 118p.

DGAS (2007), *La validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention des diplômes délivrés par les ministères chargés des affaires sociales et de la santé : réalisations 2006 et prévisions 2007*, Direction générale de l'action sociale, Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, Ministère de la Santé et des Solidarités, mai, 52p.

DGEFP (2006), Circulaire n° 2006/13 du 6 juin 2006 relative aux conditions de délivrance des titres professionnels du ministère chargé de l'emploi selon les dispositions du nouvel arrêté du 9 mars 2006 (JO du 8 avril 2006), 14p.

DGEFP (2007), Rapport au Parlement sur la Validation des Acquis de l'Expérience, en application de l'article 146 de la loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, en collaboration avec le Céreq et la Dares, décembre, 34p.

DGEFP, DARES, CEREC (2007), La validation des acquis de l'expérience, *Rapport au Parlement en application de l'article 146 de la Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*, Décembre, 34p.

DOERINGER P., PIORE M. (1971), Internal labor markets and manpower analysis, Heath Lexington Books, 214p.

DORIAN M. (2005), VAE : les salariés du textile vosgien se reconvertissent, *Entreprise et Carrière*, n°774, août-septembre, p21.

DUBAR C. (2004), *La formation professionnelle continue*, La Découverte, Coll. Repères, Paris, 5ème édition, 1^{ère} édition en 1996, 123p.

DUBAR C., PODEVIN G. (1990), Formation et promotion en France depuis 20 ans, *Bref Céreq* n°59, novembre, 4p.

DUMAS A. (2008), *La formation continue et ses externalités en termes d'accumulation du savoir au sein de l'entreprise Analyse théorique et propositions d'approches d'évaluation microéconométrique*, soutenue le 5 décembre 2008, Université de la Méditerranée, LEST-CNRS, 348p.

DUPRAY A. (2000), Déclin de l'efficacité de l'investissement éducatif : les enseignements du modèle de signalement, *Document de travail du Lest*, p.1-33.

DUPRAY A. (2000b) Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives., *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 29, n° 2, juin, p. 261-289.

DURU-BELLAT M. (2002), *Les Inégalités sociales à l'école. Genèse et mythes*, Paris, PUF.

DURU-BELLAT M. (2006), *L'inflation scolaire*, Coll. La République des idées, Ed. du Seuil, 110p.

DURU-BELLAT M., HENRIOT VAN ZANTEN A. (1992), *Sociologie de l'école*, Paris, Armand Colin, collection U Sociologie, 234p.

DUSSUET A. (2009), De la « proximité » aux « services aux personnes » : le « privé » comme facteur d'inégalité entre les hommes et les femmes, *Economie et Sociétés*, vol.43, n°1, p123-143.

DWORKIN R. (1981), What is equality Part 2: Equality of resources, *Philosophy and Public Affairs*, volume 10, n°4, autumn, p283-345.

ELBBAUM M. (2007), Protection sociale et solidarité en France. Evolutions et questions d'avenir, *Revue de l'OFCE*, n°102, mars, p559-622.

EUZEBI A. (2004), Quelle théorie de la justice sociale?, *Problèmes Economiques*, La Documentation Française, n°2.838, 7 janvier, p14-20.

EUZEBI A. (2008), Les théories de la justice sociale : des analyses souvent abstraites, in *Justice sociale et action publiques, des principes à leur mise en œuvre*, coord. Gonthier, Problèmes économiques et sociaux, La Documentation Française, n°949-950, juin-juillet, p17-23.

FARVAQUE N. (2003), Conventions et institutions d'évaluation dans l'approche par les capacités de Sen : des repères pour l'action publique ?, Colloque « Conventions et institutions. Approfondissements théoriques et contribution au débat politique », 12-13 décembre, Grande Arche de la Défense, Paris, 25p.

FARVAQUE N. (2003b) Responsabilité et travail d'évaluation : les terrains de l'action publique dans l'approche par les capacités, *Document de travail Série Règles, Institutions, Conventions*, n°03-06, septembre 2003.

FARVAQUE N. (2006), Bases d'information et conventions d'évaluation dans l'approche par les capacités de Sen, in Eymard-Duvernay, *L'Economie des conventions, méthodes et résultats*, t.2, Développements, Paris, La Découverte, Paris, p.159-179.

FARVAQUE N. (2008), Education, formation, insertion : les apports de l'approche par les capacités de Sen, in Dupriez, Orianne, Verhoeven (eds.), *De l'école au marché du travail, l'égalité des chances en question*, Bruxelles, PIE Peter Lang, 411p.

FAVEREAU O. (1986), La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources, in SALAIS R., THEVENOT L. (eds.) *Le travail : marchés, règles, conventions*, Paris Insee Economica, p249-267.

FENOUILLET F. (2003), *La motivation*, Paris Dunod, 120p.

FEUTRIE M. (2003), La mise en œuvre de la vae : vers un débat de société, *Actualité de la formation permanente*, n°182, p24-33.

FLEURBAEY M. (1995), Equal Opportunity or Equal Social Outcome? *Economics and Philosophy*, Cambridge University Press, n°11, p25-55.

FLEURBAEY M. (2001), Quelques réflexions sur la mesure des inégalités et du bien être social, *Problèmes Economiques*, La Documentation Française, n°2.732, 17 octobre, p6-11.

FORTINO S. (2002), *La mixité au travail*, ed.La Dispute, 235p.

FOURNIER C. (2001), Hommes et femmes salariées face à la formation continue : des inégalités d'accès qui reflètent les niveaux de qualification et les conditions familiales, *Bref Céreq* n°179, octobre, 4p.

FRAISSE L., GARDIN L., GOUNOUF M-F, JANY-CATRICE F., RIBAUT T. (2008) *L'aide à domicile face aux services à la personne : mutations, confusions, paradoxes*, Rapport du CLERSE, du CRIDA et du RESEAU21 pour la DIISES, mars, 308p.

GADEA C. (1999), *La promotion sociale en France*, Collection Sociologie, ED. Villeneuve-D'Ascq, Presses Du Septentrion, 278p.

GADREY N., JANY-CATRICE F., PERNOD-LEMATTRE M. (2004), Les employés non qualifiés: quelles compétences, in MEDA D., VENNAT F. (dir.) *Le travail non qualifié*, coll. Recherches, La découverte, Paris, p255-268.

GAMEL C. (1999), L'utilitarisme : les cercles concentriques d'une définition, *Economies et Sociétés*, Série Oeconomica-histoire de la pensée économique, n°28, p101-138.

GAMEL C. (2000), Le diplôme, un signal en voie de dépréciation ? Le modèle de Spence réexaminé, *Revue d'Economie Politique*, vol.110(1), février, p53-84.

GAMEL C. (2004), La justice sociale en théorie économique : modernité d'un vieux dilemme, *Document de Travail du Greqam*, n°2004-38, p1-27.

GAMEL C. (2010), Que faire de « L'Approche par les Capacités » ? Pour une lecture « rawlsienne » de l'apport de Sen, *Document de travail Dt-Greqam*, n°2010-30, août, 12p.

GASPER D. (2002), Is Sen's Capability Approach an adequate basis for considering human development?, *Review of Political Economy*, volume 14, n°4, p435-461.

GOUX D., MAURIN E. (1994), Education, expérience et salaire : tendances récentes et évolution de long terme, *Economie et Prévision*, n°116, 79p.

GOUX D., MAURIN E. (2004), Démocratisation de l'école et persistance des inégalités, *Economie et Statistique*, n°306, INSEE, p27-39.

GRAS, P. (2005), La VAE à la Banque de France : un outil de développement des compétences », *Actualité de la formation permanente*, n°195, mars-avril, p32-34.

GRASSER B., ROSE J. (2000), L'expérience professionnelle, son acquisition et ses liens à la formation, *Formation Emploi*, n°71, p5-19.

GRASSER B., ROSE J. (2000b), L'expérience professionnelle : sa définition, son acquisition et son utilisation, *Les cahiers du Grée*, n°13, avril, 40p.

GRASSER B., ROSE J. (2001), Usage de l'expérience professionnelle et performance productive, *Formation Emploi*, n°73, p5-17.

GRIMAULT S., QUINTERO N., TUCHSZIRER C. (2008), Les entreprises et la VAE : quels usages collectifs du dispositif ?, *Premières Synthèses*, Dares, n°44.4, octobre, 6p.

HARROD R.F. (1936), Utilitarianism revised, *Mind A Quarterly Review of Psychology and Philosophy*, volume 45, avril, p137-156.

HCEEE -Haut Comité Education-Economie-Emploi- (2004), *VAE : construire une professionnalisation durable, Pourquoi un rapport d'étape ?*, dirigé par Rose, rapporté par Labruyère, La Documentation Française, Paris, 128p.

HUGHES C. (1981), *Men and their work*, Greenword Press, 184p.

HUTCHESON F. (1725), *An Enquiry into the Original of Our Ideas of Beauty and Virtue in two treatises*, The Collected Works and Correspondence of Francis Hutcheson, Coll. Natural law and enlightenment classics, Ed. Liberty Fund Indianapolis, 2004, 287p.

IGAS (2005), Validation des Acquis de l'Expérience : du droit individuel à l'atout collectif, *Rapport présenté par l'Inspection Générale des Affaires Sociales*, n°2005-067, juin, 198p.

INSEE (2007), L'Education Nationale en chiffres (octobre 2007), Les principaux diplômes délivrés en 2005 [En ligne]. Consulté le 10/03/2011 et disponible sur <http://www.education.gouv.fr/cid5725/l-enseignement-superieur.html#taux-de-scolarisation-a-20-ans>

IRACI F. (2007), Le secteur des services à la personne et la sécurisation des parcours professionnels des salariés, in GIRET J-F., GRELET Y., LAVIALLE C., TIMOTEO J., WERQUIN P. (coord.), *Ruptures et irréversibilité dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnelles*, XIVèmes journées sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, *Relief Céreq* n°22, juillet, p427-438.

JACOT H. (2003), *Les diplômés de la vie. Pour la reconnaissance de l'expérience professionnelle dans la fonction publique territoriale*, 22 octobre, Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, 24p.

JAROUSSE J-P, MINGAT A. (1986), Un réexamen du modèle de gains de Mincer, *Revue Economique*, volume 37, n°6, p999-1032.

JEVONS W.S. (1871), *The Theory of Political Economy*, London MacMillan and Co and New York, 3ème éd.1888, 275p.

JOBERT A. (2003), De la qualification à la compétence, Entretien avec Guy Jobert, *Sciences Humaines*, hors série n°40, mars, avril, mai, p36-37.

KANDIL F. (2010), Idéale ou comparative : quelle approche pour la justice sociale ?, *Revue Economique*, Presses de Sciences Po, volume 61, 2010/2, p213-235.

KATZ E., ZIDERMAN A. (1990), Investment in general training : the role of information and labour market, *Economics Journal*, vol.100, p1147-1158.

KILLINGSWORTH M.R. (1982), Learning by doing and Investment in training: a synthesis of two "rival models of the life cycle, *Review of Economic Studies*, n°49-2, p263-271.

KOGUT-KUBIAK F., MORIN C., PERSONNAZ E., QUINTERO N., SECHAUD F. (2006), Logiques d'accès à la VAE et parcours de validation, *Relief, Céreq*, n°12, janvier, 124p.

KOLM (1972), *Justice et équité*, Editions du CNRS, 126p.

LABARTHE DE O., MORVONNAIS DE LA E. (2000), Validation d'acquis professionnels pour un diplôme de la filière éducative, *Actualité de la formation permanente*, n°168, p70-80.

LABRUYERE C. (2006), La VAE, quels candidats pour quels diplômes ?, *Bref Céreq*, mai, n°230, 6p.

LABRUYERE C. (2006b), La VAE, une nouvelle voie d'accès aux diplômes en cours de vie professionnelle, INSEE, *Données Sociales, La Société française*, Edition 2006, p185-194.

LABRUYERE C., PADDEU J., SAVOYANT A., TESSIER J., RIVOIRE B. (2002), La Validation des Acquis Professionnels : bilan des pratiques actuelles, enjeux pour les dispositifs futurs, *Bref Céreq*, n°185, avril, 4p.

LABRUYERE C., QUINTERO N., DELANOE A.(2009), Des candidats inégalement soutenus dans leur démarche VAE, *Bref Céreq*, n°263, avril, 4p.

LABRUYERE C., ROSE J.(2004), Validation des acquis de l'expérience : objectifs partagés, pratiques diversifiées, *Nef Céreq*, n°15, mai, 42p.

LABRUYERE C., ROSE J. (2004b), La validation des acquis de l'expérience, nouveaux enjeux, nouveaux débats, *Formation Emploi*, n°88, octobre-décembre, 145p .

LAINE (2005), *VAE, quand l'expérience se fait savoir, l'accompagnement en validation d'acquis*, Eres, Trames, 296p.

LALLEMENT N. (2000), En poste à temps partiel, *Travail Genre et Sociétés*, n°4, octobre, p135-155.

LAMANTHE A., RECOTILLET I. (2005), Emploi récurrent et valorisation de l'expérience sur le marché du travail, *Net.doc* n°13, Cereq, mars, 28p.

LAMBERT M., VERO J. (2007), Formation continue: quelles capacités d'action? L'approche par les capacités comme grille de lecture, *Formation Emploi*, n°98, p55-75.

LAYEC J., LEGUY P., BATAILLE C., PENSO-LATOUCHE A., MERLE V., VERN C. (2006), *La VAE dans les entreprises: un atout collectif ? Etude des pratiques dans des TPE, PME/PMI et collectivités territoriales*. Rapport, ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, Institut MCVA/CNAM, janvier, 134p.

LAZEAR E.P. (1981), Agency, earnings profiles, productivity, and hours restrictions, *The American Review*, vol.71-4, p606-620.

LE CLAINCHE C. (1994), Niveau de vie et revenu minimum : une opérationnalisation du concept de Sen sur données françaises, *Cahier de Recherche Credoc*, avril, n°57, 128p.

LECOURT A-J. , MEHAUT P. (2007), La Validation des acquis de l'expérience : entre poursuite et inflexion du modèle français du diplôme, *Le Revue de l'Ires*, n°55, 2007/3, p17-41.

LEMELIN C. (1998), *L'économiste et l'éducation*, Presse Universitaire du Québec, 617p.

LEMISTRE P. (2003), Dévalorisation des diplômes et accès au premier emploi, *Revue d'Economie Politique*, janvier-février, volume 1, p37-58.

LENAIN M-C. (2005), Mataléurop : La VAE comme outil d'aide au reclassement, *Actualité de la Formation Permanente*, n°195, mars, p53-55.

LENOIR H. (1999), Les usages sociaux de la VAP, *Actualités de la formation permanente*, n°163, p8-16.

LENOIR H. (2002), La VAE : une nouvelle donne pour l'université, *Connexions* n°78/2002-2, p91-108.

LENOIR H. (2004), Pour une éthique de l'évaluation, *Education Permanente, Les acquis de l'expérience*, n°158, p51-72.

LEPLÂTRE F. (2005), VAE et entreprises, *Actualité de la formation permanente*, n°195, p14-17, mars-avril.

LEVY-GARBOUA L. (1994), Formation sur le tas et rendements de l'expérience : un modèle de diffusion du savoir , *Economie et Prévision*, n°116-5, p79-88.

LIAROUTZOS O. (2004)., Du geste à la parole : vers une évaluation équitable de l'expérience professionnelle, *Education Permanente, Les acquis de l'expérience*, n°158, mars, p73-86.

LIAROUTZOS O., PADDEU J., LOZIER F.(2003), Entre validation de l'expérience et formation, une voie d'accès à la qualification des ouvriers, *Bref Céreq*, n°203, décembre, 4p.

LIETARD B., MERLE V. (2004), 2ème édition, La reconnaissance et la validation des acquis de l'expérience : une nouvelle démarche pour la construction des parcours professionnels, in *Traité des sciences et des techniques de la formation*, p. 531-552, Dunod.

LIMA L., MOULIN S. (2006), Justice et justifications dans les politiques de l'emploi : la sélection des bénéficiaires du programme Trace, *Travail Emploi*, n°105, janvier-mars, p55-67.

LINDEPERG G. (2001) Assemblée Nationale, 3ème séance du 11 janvier 2001 (307). Compte rendu intégral.

LOWENSTEIN M., SPLETZER J. (1998), Dividing the costs and returns to general training, *Journal of Labor Economics*, 16 (1), p142-171.

MAEREL M-J. (2002), Aides à domicile : les pionnières de la VAE, *Actualité Sociales Hebdomadaires (ASH)*, n°2246, 18 janvier.

MATTEI J-F. (2009), La philosophie, de Platon à Hannah Arendt, rappelle qu'une égalité démesurée peut être un mal. Explications de J-F Mattéi, propos recueillis par P.Nassif, *Philosophie magazine*, n°33, octobre, p47-50.

MAYEN P. (2009), Conditions et processus de réduction de l'expérience tout au long du parcours de VAE, in *Relief Céreq* Elaboration et réduction de l'expérience dans la validation des acquis de l'expérience, n°28, octobre, p99-108.

MAYEN P., PIN J-P. (2010), L'activité de personnes ordinaires en VAE, *Rapport de recherche de l'unité propre «Développement professionnel et formation»*, AGROSUP Dijon-EDUTER.

MEHAUT P. (1997), Le diplôme, une norme multivalente ?, dans Möbus et Verdier, *Les diplômes professionnels en Allemagne et en France, conceptions et jeux d'acteurs*, Paris, L'Harmattan, p263-273.

MEHAUT P., VINCENS J. (2001), L'expérience professionnelle en débat, *Travail Emploi* n° 85 janvier , p35-37.

MERITAN M. (2000), Le point sur les pratiques de validation des acquis professionnels dans le secteur de l'agriculture, *Actualité de la formation permanente*, n°168, septembre-octobre, p43.

MERLE V., COMBES M-C, CHASSARD Y., KLEIN T. (2008) *Groupe de travail sur la Validation des Acquis de l'Expérience*, Rapport à monsieur Laurent Wauquiez, secrétaire d'Etat à l'emploi, 22 décembre, 48p.

MIGNON H. (2001), Intervention au nom de la délégation au droit des femmes, débat en première lecture autour du projet de loi de modernisation sociale , Assemblée Nationale, 2ème séance du 9 janvier 2001, compte rendu intégral.

MINCER J. (1962), On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications, *Journal of Political Economy*, vol.70, n°5, October, p50-79.

MINCER J. (1974), Schooling, experience, and earnings, New York, Columbia University Press for the NBER, 167p.

NEYRAT F. (2003), De l'éducation permanente à la certification permanente. La validation des acquis de l'expérience, levier de transformation de l'enseignement supérieur, *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, n°2, p225-255.

NUSSBAUM M. (2000), *Women and human development. The Capability Approach*, Cambridge University Press, 286p.

OCDE (1998), *L'investissement dans le capital humain, une comparaison internationale*, Paris, 122p.

OCDE (2001), *Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social*, Paris, 136p.

OCDE (2005), *Accroître les chances de chacun pour bénéficier d'une politique sociale active au bénéfice de tous*, Paris, 224p.

OECD (2004), Des politiques actives pour donner à chacun davantage de possibilités, Trade Union Advisory Committee to the Organisation for Economic Cooperation and Development, Paris, April.

OECD (2007), Human Capital: How what you know shapes your life, OECD Insights, Brian Keeley, February, 148p.

ORIANNE J-F. (2010) Formation professionnelle et approche par les capacités, Actes du colloque Employabilité, un défi pour les plus éloignés de l'emploi, CSEF, MORESEM, 10 décembre 2010, 6p.

PADDEU J., SAVOYANT A. (2003), Les entreprises et la validation des acquis professionnels, *Notes Emploi Formation (NEF)*, n°3, octobre, 33p.

PARETO V. (1917), *Traité de sociologie générale*, Librairie Droz, Tome XII, Les œuvres complètes, réédition 1968, 1818p.

PEREZ C. (2002), La formation continue des agents de la fonction publique, *Bref Céreq*, n°184, mars, 4p.

PERSONNAZ E., QUINTERO N., SECHAUD F. (2005), Parcours VAE, des itinéraires complexes, longs, à l'issue incertaine, *Bref Céreq*, n°224, novembre, 4p.

PETIT H. (2002), Segmentation du marché du travail français des années 70 aux années 90 : continuité ou rupture ?, *Séminaire Emploi Social*, mars, 30p.

PICHLER E. (1993), Cost-sharing of general and specific training with depreciation of human capital, *Economics of Education Review*, vol.12(2), p117-124.

PONS C., LE MEUR J-P (2000), La VAP et les entreprises, *Actualité de la formation permanente*, n°168, p41-42.

PONS-DESOUTTER C. (2007), Les bénéficiaires de la VAE à l'Université, Congrès Actualité de la Recherche en Education et Formation (AREF), Strasbourg, 11p.

POULAIN E. (2001), Le capital humain, d'une conception substantielle à un modèle représentationnel, *Revue économique*, vol52, n°1 ; janvier, p91-116.

POULIQUEN E. (2007), Services à la personne. L'arrivée des entreprises modifie t'elle la donne ?, PME TPE en bref, Ministère de l'Economie , des Finances et de l'Emploi, Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales, n°26, octobre, 6p.

RAWLS J. (1971), *A Theory of justice*, Cambridge, Harvard University Press; traduction française de Catherine Audard, *Théorie de la justice*, éd. Seuil, 1997, 666p.

REYNAUD J-D.(2001) Le management par les compétences : un essai d'analyse, *Sociologie du travail*, n°43, janvier-mars, p7-31.

ROSE J. (2004), Travail sans qualité ou travail réputé non qualifié ?, in MEDA, VENNAT (dir.) *Le travail non qualifié*, coll. Recherches, La découverte, Paris, p227-241.

ROSE J., GRASSER B. (2000), L'expérience professionnelle, son acquisition et ses liens à la formation, *Formation Emploi*, n°71, p5-19.

ROSE J., GRASSER B. (2000b), L'expérience professionnelle : sa définition, son acquisition et son utilisation, *Les cahiers du Grée*, n°13, avril, 40p.

ROSE J., GRASSER B. (2001), Usage de l'expérience professionnelle et performance productive , *Formation Emploi*, n°73, p5-17.

ROSEN S. (1972), Learning by experience as joint production, *Quarterly Journal of Economics*, Volume 86, issue 3, p366-382.

ROSENBERG N. (1982), Learning By Using, in *Inside the Black Box*, Technology and Economics, Cambridge University Press, p120-140.

ROULIN J-L. (2006), *Psychologie cognitive*, Editions Bréal, 448p.

SALAIS R. (1989), L'analyse économique des conventions du travail, *Revue économique*, n°40, mars, p199-240.

SALAIS R. (1998a), Action publique et conventions: état des lieux", chapitre 2 in COMMAILLE J., JOBERT B. (eds.), *Les métamorphoses de la régulation politique*, Paris, LGDJ, p55-81.

SALAIS R. (1998b), A la recherche du fondement conventionnel des institutions, in SALAIS R., CHATEL E., RIVAUD-DANSET D. (eds), *Institutions et conventions: la réflexivité de l'action économique*, Raisons Pratiques n° 9, Éditions de l'EHESS, Paris, p255-291.

SCHMID G., O'REILLY J., SCHÖMANN K. (1996), *International handbook of labour market policies and evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, 954p.

SCHÖMANN K., SIAROV L. (2005), L'échec du marché comme motif du sous-investissement dans la formation continue, Séminaire d'examen thématique sur la Stratégie européenne d'Emploi du 28.9.2005 : *Le partage des coûts et la responsabilité de l'apprentissage tout au long de la vie*, Bruxelles, 13p.

- SCHULTZ T. (1961) Investment in Human Capital, *The American Economic Review*, volume 51, n°1, p1-17.
- SCHWARTZ Y. (2004) L'expérience est-elle formatrice ?, *Education Permanente, Les acquis de l'expérience*, n°158, p11-23.
- SEN A. (1970), *Collective choice and social welfare*, Holden Day, 225p.
- SEN A. (1980), Equality of What ?, in S. McMurrin (ed.), *The Tanner lectures on human values*, University of Utah Press, volume 1, p195-220.
- SEN A. (1985), The standard of living, *The Tanner lectures on Human Values*, in S. McMurrin (ed.), Clare Hall, Cambridge University, 11-12 mars.
- SEN A. (1990), Welfare, freedom and social choice: a reply, *Recherches économiques de Louvain*, volume 56, p451-485.
- SEN A. (1999) *Development as freedom*, Oxford University Press, 366p, traduit par Bessière (2003) Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté, Jacobs Paris, 479p.
- SEN A. (2000), *Repenser l'inégalité*, Ed. Seuil, mai, 281p.
- SEN A. (2006), What do we want from a theory of justice ?, *The Journal of Philosophy*, vol. CIII-5, p215-238.
- SEN (2009), *Ethique et économie*, Quadrige Grands Textes, Puf, traduction de Marnat, 364p.
- SHAPIRO C., STIGLITZ J. (1984), Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review*, vol.74-2, p433-444.
- SIGOT J-C, VERO (2009), Démocratiser la formation continue dans l'entreprise : le rôle de l'information, des entretiens professionnels et des supports collectifs, *Bref Céreq* n°260, janvier, 4p.
- SPENCE A-M. (1973), Job Market Signalling, *Quarterly Journal of Economics*, vol.87, 353p.
- SPITZ J-F. (2008), Abolir le hasard ? Responsabilité individuelle et justice sociale, Ed. Vrin, Philosophie concrète, 382p.
- STANKIEWICZ F. (1995), Choix de formation et critères d'efficacité du travail, adaptabilité et financement de la formation générale par l'entreprise, *Revue Economique*, septembre, p1311-1331.
- STANKIEWICZ F. (2002), Adaptabilité, implications sur l'analyse du capital humain, Communication aux journées de l'Association Française des Sciences Economiques, Lyon, 16-17 mai,
- STANKIEWICZ F., HANCHANE (2004), Approche organisationnelle de la formation : au-delà de la problématique Beckerienne, *Formation Emploi*, n°85, p23-40.
- STIGLER G-J.(1961), The Economies of Information, *Journal of Political Economy*, vol. 69, n° 3, p. 213-225.
- SULEMAN F. (2004), *La production et valorisation des compétences sur le marché du travail. Des approches néoclassiques à l'économie des conventions*, Thèse de doctorat en Sciences Economiques, Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisbonne, version française à l'Université de Bourgogne, Soutenue à Dijon.

SULEMAN F. PAUL J.-J. (2007), Production et destruction de la compétence individuelle : le rôle de l'expérience professionnelle, *Revue européenne de la formation professionnelle*, n°40 2007-1, p113-134.

TAVOILLOT P.-H. (2009), De l'origine de l'égalité parmi les hommes, *Philosophie magazine*, n°33, octobre, p44-45.

TERRIER G. (2002), *Rapport d'information sur la loi de modernisation sociale*, titre II « Travail, Emploi, Formation Professionnelle », n°3531, 14 janvier 2002.

THELOT C. (1982) *Tel père tel fils ? Position sociale et origine familiale*, Dunod, réédition.

THEPAUT Y. (2006), Le concept d'information dans l'analyse économique contemporaine, *Hermès*, n°44, p161-168.

TISSOT P., BOUSQUET S. (2004), *Terminology of vocational training policy, A multilingual glossary for an enlarged Europe*, Cedefop, 199p.

TOUAHRI D. (2009), Capital Humain, risques et effets de signal, *document de travail*, LEST, p1-29.

TRIBY.E (2004), La validation de l'expérience : sanction d'un parcours de compétences ? , in GIRET J.-F., GRELET Y., OURTAU M., WERQUIN P., *Construction et valorisation des compétences : l'apport des analyses longitudinales*, XXIIes journées d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Toulouse, 26-27 mai, p293-298.

ULRICH V., ZILBERMAN S. (2007), Six figures de l'emploi partiel, *Premières Synthèses*, Dares, N°39.4, septembre, 6p.

VALETTE A. (2007), Renouvellement de la segmentation des marchés du travail français et britannique ? Une approche par les salaires et la stabilité de l'emploi, Thèse à l'Université de la Méditerranée, Aix-Marseille II, Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail (LEST CNRS UMR 6123), soutenue le 08/06/2007.

VALLERAND R., THILL E. (1993), *Introduction à la psychologie de la motivation*, QC Etudes Vivantes, Laval, 674p.

VARIAN R. (1974), Equity, envy and efficiency, *Journal of Economic Theory*, vol.9, September, p63-91.

VERNEAU P., CHARRAUD M., PERSONNAZ E. (1999), Les certifications de qualification professionnelle concurrencent-ils les diplômes ? , *Formation Emploi*, n°65, janvier-mars, p5-21.

VERO J. (2002), *Mesurer la pauvreté à partir des concepts de biens premiers, de réalisations primaires et de capacité de base. Le rôle de l'espace d'information dans l'identification de la pauvreté en phase d'insertion professionnelle*, Thèse en Sciences Economiques, EHESS-Gregam, soutenue publiquement le 1^{er} juillet, 286p.

VERO J. (2009) Démocratiser la formation dans l'entreprise : le rôle de l'information, des entretiens et des supports collectifs, *Bref Céreq*, n°260, janvier, 4p.

VILCHIEN D., AUDIGE T., DEBEAUPUIS J., SEGAL P. (2005), *Validation des acquis de l'expérience : du droit individuel à l'atout collectif*, Rapport INGAS, n°2005-067, juin, 198p.

VINCENS J. (1997), L'expérience professionnelle des débutants, *Note Lirhe*, n°261, 27p.

VINCENS J. (2001), Définir l'expérience professionnelle, *Travail et Emploi*, n°85, janvier, p21-34.

VINOKUR A. (1995), Réflexions sur l'économie du diplôme, *Formation Emploi*, n°52, octobre-décembre, p151-183.

VON HAYEK F. A. (1960), *The constitution of liberty*, University of Chicago Press, traduction française de 1994, *La Constitution de la liberté*, Litec, collection Libéralia, 530p.

WILLIS R-J., ROSEN S. (1979), Education and Self-selection, *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol.87 (5), octobre, pS7-S36.

YAARI M-E., BAR-HILLEL M. (1984), On dividing justly, *Social Choice and Welfare*, volume 1, n°1, p1-24.

ZARIFIAN P. (1999), *Objectif compétence. Pour une nouvelle logique*, Paris, Editions Liaisons, 229p.

ZIMMERMAN B., CAILLAUD P. (2011), Sécurisation des parcours et liberté professionnelle : de la flexicurité aux capacités, *Formation Emploi*, Céreq, n°113, janvier-mars, p33-48.

Annexes.

Listes des tableaux

Tableau 1: Evolution en nombre des parcours VAE.	58
Tableau 2 : Conventions d'évaluation des situations individuelles (Farvaque, 2006, Bonvin Farvaque, 2005).	84
Tableau 3 : Indicateurs de la base informationnelle du Capital Humain et du Signal, au sein du dispositif VAE	112
Tableau 4. Résultat de la démarche, du point de vue de l'ancienneté (en nombre d'années) des candidats dans l'emploi occupé à l'entrée de la démarche.....	118
Tableau 5: Résultats de la démarche, du point de vue de la relation entre le dernier emploi occupé et l'expérience à valider.....	120
Tableau 6. Secteur d'activité, du point de vue de la relation entre le dernier emploi occupé et l'expérience à valider.....	122
Tableau 7 : Modèle 1. Probabilité d'obtenir une validation versus non validation et abandon.	136
Tableau 8 : Bases d'information et conventions d'évaluation et d'action (Farvaque, p21, 2003).	144
Tableau 9 Base informationnelle des Capabilités, dans le cadre de la VAE.	167
Tableau 10 : Modèle 2.	173
Tableau 11 : Modèle 3.	181
Tableau 12 :Modèle 4.	186
Tableau 13 : Modèle 5.	191
Tableau 14 : Modèle 6.	194
Tableau 15 : Modèle 7.	198
Tableau 16 : Modèle 8.	200
Tableau 17 :Modèle 9.	201
Tableau 18 : Modèle 10.	202
Tableau 19 : Modèle 11.	203
Tableau 20 : Modèle 12.	204
Tableau 21 : Modèle 13.	204
Tableau 22 : Modèle 14.	205
Tableau 23 : Modèle 15.	205
Tableau 24 : Modèle 16.	206
Tableau 25 : Modèle 17.	207
Tableau 26 : Modèle 18.	207
Tableau 27 : Modèle 19.	210
Tableau 28 : Modèle 20.	215
Tableau 29: Effectifs et pourcentages de l'ensemble des variables explicatives.....	226

Liste des schémas.

Schéma 1. Parcours théorique au sein du dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience.	7
Schéma 2 .Modules de l'enquête des candidats à la VAE.	64
Schéma 3. L'Approche par les Capabilités: liberté formelle et réelle (Bonvin, Farvaque, 2007).	82

Table des matières.

Sommaire	5
Introduction : Les parcours individuels de VAE à l'aune des discours sur l'égalité.	6
Section 1. Interroger le lien entre la formation et la certification.	8
Section 2. Construire la notion d'expérience.	11
Section 3. Situer la notion d'égalité et évaluer au plus juste les inégalités, au sein du dispositif VAE.	13
Section 4. De la base informationnelle du Capital Humain à celle des Capabilités : une analyse des parcours individuels de VAE.	15
Section 5. Annonce de plan.	20
 PARTIE I. La Validation des Acquis de l'Expérience : un levier des transformations des pratiques individuelles et collectives, en recherche de justice sociale.	24
 Chapitre 1. Enjeux et transformations de la VAE sur le marché français de la certification.	25
Section 1. Un défi de coordination collective.	25
Section 1.1. La certification, un vecteur des stratégies de pouvoir entre les certificateurs.	25
Section 1.2. Coordination étatique ou régionale : un chevauchement des compétences.	29
Section 1.3. De l'appréhension d'une défection du salarié vers une approche collectivement négociée.	33
Section 2. La VAE : accumulation des capacités productives ou amélioration des signaux individuels dans un environnement professionnel situé.	37
Section 2.1. Une accumulation des capacités productives : parcours complets versus incomplets.	38
Section 2.2. Une amélioration des signaux individuels par la validation.	43
Section 2.3. Différenciation des rôles de l'ensemble signalétique selon l'environnement professionnel.	45

Chapitre 2. Le droit individuel à la VAE interroge les conceptions de justice sociale et d'égalité.....48

Section 1. Différences de parcours entre les candidats.....	48
Section 1.1. De la VAP à la VAE : des usages différenciés.	49
Section 1.2. Des logiques individuelles tournées vers le marché du travail.	51
Section 1.3. D'un parcours théorique à un parcours réel.	54
Section 1.4. Différenciation des parcours entre des candidats en apparence homogènes.	59
a) Présentation de l'enquête « Parcours des candidats à la VAE pour des certifications de niveau V ».	59
b) Différenciation des issues des parcours malgré l'homogénéité de l'échantillon.....	61
c) Observer la "Validation": un choix justifié par la diversité des pratiques.....	66
Section 2. Des conceptions de la justice sociale, caractéristiques des partages possibles entre la responsabilité individuelle et collective en matière de protection sociale.	69
Section 2.1. Définitions de l'égalité : tensions entre égalités géométrique et arithmétique.	70
Section 2.2. Les différentes conceptions d'égalité, d'équité et de liberté construisent des réalités distinctes de justice sociale.....	73
a) Le dispositif menace la juste répartition des ressources pour les libertariens.	73
b) Une amélioration de l'utilité collective : une conception conséquentialiste et agrégative de la justice.	74
d) L'égalité des chances initiales et la responsabilité individuelle.	76
Section 2.3. VAE et logique compensatoire : une articulation de la responsabilité individuelle à celle des opportunités réelles des individus.	78
a) L'hétérogénéité individuelle met en avant l'aspect processus de la liberté.....	78
b) Une distinction entre liberté formelle et liberté réelle.	80

PARTIE II. Base informationnelle et conception représentationnelle du capital humain : un effet nuancé de l'expérience sur les parcours.....85

Chapitre 3. Une conception représentationnelle de l'expérience au sein des Théories du Capital Humain et du Signal.87

Section1. Les théories de l'employabilité et de l'activation : une conception représentationnelle des compétences des individus.	88
Section 1.1. D'une vision conceptuelle à une conception représentationnelle du capital humain.....	88
Section 1.2. Les théories de l'employabilité et de l'activation comme « convention d'évaluation des situations individuelles et des arrangements sociaux » (Farvaque, 2003).	90

Section 2. La notion d'expérience et la base informationnelle de la Théorie du Capital Humain : une voie alternative d'accumulation de capacités productives.....	93
Section 2.1. L'expérience professionnelle : une alternative à l'apprentissage formel....	93
Section 2.2. L'expérience professionnelle : un apprentissage informel et non formel...	95
Section 2.3. L'expérience professionnelle spécifique et générale.	99
Section 2.4. Des hypothèses issues de la définition de l'expérience au sein de la Théorie du Capital Humain.	100
Section 3. La notion d'expérience et base informationnelle de la Théorie du Signal : une amélioration des signaux individuels.....	102
Section 3.1. Une valeur relative de l'expérience professionnelle.....	102
Section 3.2. La question de la qualité de l'expérience est soulevée.	104
Section 3.3. Des hypothèses issues de la définition de l'expérience au sein de la Théorie du Signal.	105

CHAPITRE 4 Les parcours de VAE au regard de la base informationnelle du capital humain et du signal. 108

Section 1. Base informationnelle de l'employabilité: l'information « utilité » et le ressourcisme.....	108
Section 2. Expérience professionnelle ou diversité des structures de portefeuilles de compétences.....	113
Section 2.1. Homogénéité et obsolescence de l'expérience professionnelle.	113
Section 2.2. L'expérience spécifique et générale.....	116
Section 2.3. Evaluation d'un ensemble expérientiel : d'une approche par la qualification à la révélation des compétences.....	124
Section 3. Motivation individuelle et ressources financières.....	129
Section 3.1.L'effet bénéfique du co-investissement en VAE.	130
Section 3.2. Participation financière et espérance de gains à l'issue de la démarche : deux moteurs pour la motivation individuelle.	131
Section 3.3 Le temps comme ressource.....	133

PARTIE III. La base informationnelle des Capabilités : les structures de contraintes et d'opportunités des candidats à la VAE. 137

Chapitre 5. La Base informationnelle des capabilités : une convention alternative d'évaluation des parcours VAE. ... 139

Section 1 La base informationnelle des capabilités : une évaluation au plus juste des parcours VAE.	139
Section 1.1 D'une base informationnelle de l'employabilité potentielle à celle des capabilités.	140

Section 1.2. Un lien étroit entre la capacité de parcours et la validation de l'expérience.	145
Section 1.3. Capacité de parcours et méthode des fonctionnements affinés : une grille d'analyse des privations.	148
Section 1.4. Une prise en compte du caractère choisi ou contraint des situations individuelles : délimiter un espace de contraintes et d'opportunités.	150
Section 2 ; Une définition qualitative et multidimensionnelle de l'expérience appréhendée dans les facteurs de conversion individuels.	154
Section 2.1. De l'expérience à un ensemble expérientiel.	154
Section 2.2. Une accentuation de la responsabilité individuelle dans l'évaluation de l'expérience professionnelle, personnelle et subjective.	156
Section 2.3. Les dimensions collectives et organisationnelles de l'expérience.	158
Chapitre 6. La Capacité de parcours : l'estimation d'un ensemble expérientiel.	162
Section 1. La base informationnelle de la capacité de parcours en VAE : vers l'expression des structures individuelles de contraintes et d'opportunités.	163
Section 2. D'un droit individuel à l'expression des perceptions et des stratégies d'acteurs.	169
Section 2.1. Motivations individuelles : proxy des espaces de liberté et de l'estime de soi.	169
Section 2.2. La VAE : un prolongement des enjeux socioéconomiques d'un secteur et de sa politique de certification.	174
Section 2.3. Validation de l'expérience du candidat ou confirmation des pratiques institutionnelles.	182
Section 2.4. L'accompagnement, un espace symptomatique de médiation et de traduction de l'expérience.	187
Section 2.5. L'employeur, un facteur de conversion favorable à la mise en oeuvre du droit à la VAE.	192
Section 3. Effets croisés sur la capacité de parcours	196
Section 3.1. De l'invisibilité à l'impact différencié des années d'expérience : une mise en oeuvre plus efficace des dispositifs de soutien avec les années d'expériences.	198
Section 3.3. Dynamiques cumulatives des opportunités au sein du dispositif.	200
Section 3.4. Inégalités compensées par l'accompagnement et le congé VAE.	204
Section 4. Espaces de choix contraints : les rôles nuancés de l'employeur, l'accompagnement et du congé VAE.	208
Section 4.1. Espaces de choix contraints et risques d'abandons : la nécessité d'un engagement personnel guidé et soutenu par l'accompagnement et l'employeur.	208
Section 4.2. Espaces de choix contraints et nuances du rôle de l'employeur, de l'accompagnement et du congé VAE.	211
Conclusion générale	217

Bibliographie.	229
Annexes.	246
Table des matières.....	290
Résumé / Abstract	295

Résumé

Du Capital Humain aux Capabilités : une analyse des parcours de Validation des Acquis de l'Expérience.

Cette thèse analyse les parcours individuels de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), dirigés vers une certification de niveau V. Visant à lutter contre les inégalités d'accès à la certification, nous supposons que la création d'un tel droit individuel, confortant la responsabilité de l'individu quant à la valorisation de son expérience, ne fait pas de ce droit une réalité pour tous.

L'objectif est d'observer les phénomènes de différenciation du déploiement de la VAE. Nous avons enrichi les hypothèses ressourcistes et utilitaristes empruntées aux théories du marché du travail (Théories du Capital Humain et du Signal), en soulevant la question de la mise en œuvre réelle de ce droit, et en interrogeant autrement la notion d'expérience. En conséquence, dans la perspective de l'Approche par les Capabilités, nous construisons un modèle d'analyse original qui permet d'examiner dans quelle mesure les parcours individuels en VAE dépendent, non pas seulement d'une évaluation de l'expérience exprimée en nombre d'années, comme on l'entend au sein des Théories du Capital Humain et du Signal, mais également de facteurs personnels, environnementaux et sociaux, objectifs et subjectifs. Ces facteurs de conversion environnementaux, sociaux et individuels déterminent la mise en œuvre des ressources et des droits, dont dispose le candidat au sein du dispositif. Cet ensemble forme une structure de contraintes et d'opportunités et dessine le parcours des candidats. L'expérience est multidimensionnelle et diffuse à travers l'ensemble de ces éléments ; on parle d'ensemble expérientiel.

Les estimations de la probabilité de validation (versus abandon ou aucune validation) à l'issue du parcours VAE, réalisées à partir de l'enquête DARES-DREES, tendent à confirmer notre modèle et met en exergue des inégalités qui étaient jusque là invisibles, sur-estimées ou sous-estimées, dans le cadre d'une analyse en terme de Capital Humain et de Signal.

Mots clefs : Formation tout au long de la vie, validation des acquis de l'expérience, certification, inégalité, évaluation des politiques publiques, logiques individuelles de choix et d'action.

Abstract

From the Human Capital to Capability perspective: an analysis of individual pathways within the French process of Accreditation of prior experience.

This thesis analyses the individual pathways within the process of accreditation of prior experience (VAE), fighting inequalities of qualification access. This new right makes people responsible to put work experience to advantage, through getting qualification on the basis of work and individual experience, without education. But, to open up a new legal way doesn't make this right a reality.

The aim is to observe phenomena of differentiations relative to the display of the VAE. We have enrich ressourceist and utilitarian hypothesis, which have been derived from labour market theories (Human Capital and Signalling Theories). We ask the question of the real display of the individual right of VAE and the notion of experience. Consequently, from the Capability perspective, we built an original framework to understand in what extent individual pathways depend on personal, environmental and social factors, not only experience which is expressed in number of years, as a rule in the Human Capital and Signalling Theories. These environmental, social and individual conversion factors establish the display of individual resources and rights within the VAE process. This set forms an individual structure of constraints and opportunities and determines the individual pathways. The Experience is multidimensional and diffused through these elements.

This model, based on a national survey, highlights existence of different types of individual logics of choices, which means different real possibilities of actions, more or less constricted, and underlines overestimated, underestimated and invisible inequalities.

Key words : Lifelong learning, accreditation of prior experience process, qualification, inequality, public policy assessment, individual logics of choices and actions.